Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Ингушский государственный университет»

Инженерно-технический институт
Кафедра «Психологии»

УТВЕРЖДАЮ
И. о. проректора по учебной работе
_____ Ф.Д. Кодзоева
«___»_____ 2022 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.О.05 «Психология трудового коллектива»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Направление подготовки (специальность): 21.03.01 Нефтегазовое дело

Направленность ОПОП ВО: Эксплуатация и обслуживание технологических объектов нефтегазового производства

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная, заочная

Наличие курсовой работы (проекта): Нет

Курс(ы) изучения дисциплины:4

Семестр(ы) изучения дисциплины: 7

Магас2022

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

В процессе освоения образовательной программы компетенции формируются по следующим этапам:

1) начальный этап дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;
2) основной этап позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;
3) завершающий этап предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

При освоении дисциплины (модуля) компетенции, закрепленные за ней, реализуются по темам (разделам) дисциплины (модуля), в определенной степени (полностью или в оговоренной части) и на определенном этапе, что приведено в Таблице 1.

Таблица 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

№	Код компетенции	Номер темы (раздела) дисциплины (модуля)	Степень реализации компетенции при освоении дисциплины (модуля)	Этап формирования компетенции при освоении дисциплины (модуля)
1.	УК-3	1-7	Способено существлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	начальный
2.	УК-6	1-7	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	начальный

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Шкала оценивания, показатели и критерии оценивания образовательных результатов обучающегося во время текущей аттестации

Шкала оценивания	Показатели и критерии оценивания

5, «отлично»	Оценка «отлично» ставится, если студент строит ответ логично в соответствии с планом, показывает максимально глубокие знания профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры.
4, «хорошо»	Оценка «хорошо» ставится, если студент строит свой ответ в соответствии с планом. В ответе представлены различные подходы к проблеме, но их обоснование недостаточно полно. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит необходимые примеры, однако показывает некоторую непоследовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна, используется профессиональная лексика.
3, «удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ недостаточно логически выстроен, план ответа соблюдается непоследовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий. Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументированы. Ответ носит преимущественно теоретический характер, примеры ограничены, либо отсутствуют.
2, «неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» ставится при условии недостаточного раскрытия профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Студент проявляет стремление подменить научное обоснование проблем рассуждениями обыденно-повседневного бытового характера. Ответ содержит ряд серьезных неточностей. Выводы поверхностны

Шкала оценивания, показатели и критерии оценивания образовательных результатов обучающегося на зачете по дисциплине

Результат зачета	**Показатели и критерии оценивания образовательных результатов**
гр.1	*гр.2*
зачтено	**Результат «зачтено»** выставляется обучающемуся, если средний балл его текущей аттестации по дисциплине входит в данный диапазон. При этом, обучающийся на учебных занятиях и по результатам самостоятельной работы демонстрировал знание материала, грамотно и по существу излагал его, не допускал существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно использовал в ответах учебно-методический материал исходя из специфики практических вопросов и задач, владел необходимыми навыками и приёмами их выполнения. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне от достаточного до высокого.
не зачтено	**Результат «не зачтено»** выставляется обучающемуся, если средний балл его текущей аттестации по дисциплине входит в данный диапазон. При этом, обучающийся на учебных занятиях и по результатам

Результат зачета	Показатели и критерии оценивания образовательных результатов
гр.1	*гр.2*
	самостоятельной работы демонстрирует незнание значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, «не зачтено» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине. **Учебные достижения** в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют **невысокую (недостаточную) степень овладения программным материалом**. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, **не сформированы**

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Для оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций используются следующие типовые контрольные задания:

3.1. Текущий контроль успеваемости
Вопросы текущего контроля успеваемости на семинарах (практических занятиях)

Описание элементов ФОС

Содержание практических/семинарских занятий

Цель проведения семинарских занятий–усвоение студентами теоретических и практических основ психологии трудового коллектива.

Семинар1.Трудовойколлективиегохарактеристика

1. Трудовойколлектив:понятие,признаки,функции.
2. Спецификатрудовыхколлективовиихклассификация.
3. Содержаниеихарактертрудавусловияхтрудовогоколлектива.

Семинар2.Социально-психологическаяхарактеристикатрудовогокол-лектива

1. Характеристика формальной (функциональной) структуры трудового кол-лектива.
2. Характеристиканеформальнойструктурытрудовогоколлектива.
3. Социальнаяхарактеристикаиструктуратрудовогоколлектива.
4. Межличностныеотношениявколлективе.
5. Социальнопсихологическиехарактеристикиколлектива.
6. Морально-психологическийклиматвколлективе.
7. Компонентысовместимостилюдейвколлективахигруппах.

Семинар3.Формированиеиразвитиеколлектива

1. Условияистадииформированияколлектива.
2. Моделиистадииразвитияколлектива.
3. Факторы стабилизации коллектива. Факторы эффективности работы

кол-лектива.

4. Кадроваяполитика.

5. Повышениеэффективностиработыколлектива.

Семинар4.Общаяхарактеристикадеятельностируководителя

1. Функциональнаяхарактеристикаруководителя.
2. Признакиэффективногоруководителя.
3. Праваиобязанностируководителя.
4. Проблемыорганизацииработыколлектива:формированиеэффективной рабочей команды, мотивация трудовой деятельности и др.

Семинар 5.Личность руководителякакфакторэффективностирабо-ты трудового коллектива

1. Профессиональнаякомпетентностьруководителя.
2. Организаторскиекачествااспособностируководителя.
3. Общаяхарактеристикастилейруководстваколлективом.
4. Факторыформированиястиляруководства.Индивидуальныйстильдея-тельности руководителя.
5. Этикаруководителя.

Лекция 6.Содержание и стадии процесса принятия управленческих ре-шений

1. Руководителькакорганизаторгрудовогоколлектива.
2. Понятие«управленческоерешение».
3. Стадиипринятияуправленческогорешения.
4. Методыпринятиярешений.

Семинар7.Конфликтывтрудовомколлективе

1. Источникиконфликтовистрессовворганизациях:ихобъективныеисубъек тивные причины.
2. Психологическийтеррор(моббинг)ворганизации.
3. Производственныеконфликты.
4. Трудовыеконфликтыворганизации.
5. Инновационныеконфликты.

Семинар8.Управлениеконфликтамивтрудовомколлективе

1. Особенностиуправленияконфликтами.
2. Способыпредупрежденияконфликтов.

Семинар9.Этикаделовогообщения

1. Моральноерегулированиевделовыхотношениях.
2. Этическиекатегории,принципы,нормыиценностиделовойэтики.
3. Технологии делового общения: этические аспекты аспекты деловых бесед, деловых совещаний, деловых переговоров и др.
4. Правиладеловогоэтикета.

1. Лабораторные занятия по дисциплине «Психология трудового коллектива» по направлению подготовки 21.03.01 «Нефтегазовое дело» учебным планом не предусмотрены.

Наменование: зачет

***Представление в ФОС*:** перечень вопросов

Перечень вопросов для проведения зачета:

1. Понятие коллектива: характеристика, структура, психологические основы воспитательного воздействия на работников.
2. Создание коллектива: мотивы, определение целей и постановка задач коллектива, статуса коллектива.
3. Организация работы производственного коллектива.
4. Неформальная структура коллектива и его эффективность.
5. Творческая и организаторская деятельность руководителя коллектива.
6. Культура управленческой деятельности. Психологические аспекты культуры управления.
7. Социально-психологическая характеристика руководителя.
8. Психологические приемы эффективного управления.
9. Нравственная культура руководителя: общие, конкретные и специфические нравственные качества.
10. Мотивация, ее особенности и характеристики.
11. Социально-психологические аспекты принятия управленческих решений.
12. Психологическая характеристика служебного поведения руководителя.
13. Типы конфликтных ситуаций в организации. Динамика конфликта. Закономерности и механизмы возникновения конфликта.
14. Управление конфликтом. Место и роль руководителя в организации процесса управления конфликтами.
15. Деловое взаимодействие, его структура и содержание.
16. Невербальные средства в общении.
17. Культура делового общения.
18. Роль трудового коллектива в жизни человека.
19. Типичные функции трудового коллектива.
20. Значение трудовой среды в коллективе
21. Влияние коллектива на развитие личности человека.
22. Психологические механизмы общения в коллективе.
23. Основные характеристики морально-психологического климата в коллективе.
24. Микро- и макросреда как факторы формирования социально-психологического климата коллектива.
25. Роль руководителя в создании благоприятного психологического климата коллектива.
26. Проблема конфликтов в трудовых коллективах (причины, возникновение и развития трудовых конфликтов). Деловые и личностные конфликты.
27. Управление конфликтами в трудовом коллективе. Способы предупреждения и профилактика конфликтов.
28. Специфика деятельности руководителя в коллективе.
29. Эффективная организация системы управления как главный источник повышения эффективности деятельности организации.
30. Основные роли руководителя в трудовом коллективе.
31. Признаки эффективного руководителя.
32. Профессионально важные качества управленческих кадров.
33. Этика руководителя в трудовом коллективе.
34. Стили руководства трудовым коллективом.
35. Личность руководителя и стиль руководства.
36. Индивидуальный стиль деятельности руководителя.

37. Руководитель – организатор трудового коллектива.

Наименование: Тест

Примерные тестовые задания

Варианты тестов:

1. Как называются двое или более лиц, взаимодействующих и имеющих взаимное влияние друг на друга:
а) группа +
б) коллектив
в) трудовой коллектив

2. Как называется форма социальной организации, которая формируется на основе совместной работы и в рамках которой реализуются основные функции личности:
а) коллектив
б) трудовой коллектив +
в) группа

3. Как называется одна из основных функций личности, реализуемая в трудовом коллективе:
а) благородная функция
б) социальная функция
в) общественная функция +

4. Как называется одна из основных функций личности, реализуемая в трудовом коллективе:
а) трудовая функция +
б) полезная функция
в) испытательная функция

5. По степени подчиненности трудовые коллективы бывают:
а) постоянными и временными
б) стабильные и не стабильные
в) первичные и вторичные +

6. Информационное и эмоциональное сплочение коллектива заложено в:
а) регулятивную функцию
б) функцию общения +
в) познавательную функцию

7. Влияние на представителей трудового коллектива и координировать поведение индивида заложено в такую функцию:
а) познавательную
б) коммуникативную
в) регулятивную +

8. Формирование общеколлективного эмоционального состояния представителей трудового коллектива заложено в такую функцию:
а) коммуникативную +
б) регулятивную
в) познавательную

9. К внешнему фактору, который обуславливают динамику трудового коллектива, относится:
а) организационный подход
б) материальная база предприятия
в) организационные изменения +

10. К внешнему фактору, который обуславливают динамику трудового коллектива, относится:
а) изменение количественных характеристик представителей трудового коллектива
б) изменение качественных характеристик представителей трудового коллектива +
в) материальная база предприятия

11. Как называется условие, влияющее на развитие трудового коллектива:
а) сходство состава трудового коллектива +
б) различие состава трудового коллектива
в) сплоченность состава трудового коллектива

12. Как называется условие, влияющее на развитие трудового коллектива:
а) профессионализм участников трудового коллектива
б) количество участников трудового коллектива +
в) единомыслие участников трудового коллектива

13. Социально-психологический климат трудового коллектива-это:
а) характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива +
б) моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива
в) характер неофициальной атмосферы в коллективе

14. Социальный климат трудового коллектива-это:
а) характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива
б) моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива
в) уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач +

15. Моральный климат трудового коллектива-это:
а) моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива +
б) уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач
в) характер неофициальной атмосферы в коллективе

16. Психологический климат трудового коллектива-это:
а) уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач
б) характер неофициальной атмосферы в коллективе +

в) характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива

17. Типы социально-психологического климата:
а) благоприятный и неустойчивый
б) неустойчивый и неблагоприятный
в) благоприятный и неблагоприятный +

18. Какая из социальных позиций личности направлена на удовлетворение личностных интересов при безразличии к общественному или даже с возможностью ущерба для них:
а) позиция социальной активности
б) потребительская +
в) позиция социальной инертности

19. Какая из социальных позиций личности характеризуется слабым чувством коллективизма, ответственности:
а) позиция социальной активности
б) антиобщественная позиция
в) позиция социальной инертности +

20. Что определяет организованность, как параметр оценки развития коллектива:
а) общность межличностных отношений, позитивный характер эмоциональных установок
б) способность сохранять целостность трудового коллектива +
в) цель деятельности трудового коллектива, а также коллективистскую или эгоистическую позицию его представителей

21. Как называется совокупность групп, формируемых по определенным признакам:
а) социально-демографическая структура трудового коллектива +
б) социально-организационная структура трудового коллектива
в) социально-психологическая структура трудового коллектива

22. Какой бывает трудовая адаптация:
а) прямой
б) первичной +
в) прерывистой

23. Какой бывает трудовая адаптация:
а) индивидуальной
б) массовой
в) вторичной +

24. Психофизиологическая адаптация-это:
а) включение работника в систему взаимоотношений представителей трудового коллектива
б) приспособление действующих на предприятии санитарно-гигиенических норм и условиями организации труда +
в) принадлежность к определенному уровню овладения профессиональными навыками и умениями

25. Социально-психологическая адаптация-это:
а) принадлежность к определенному уровню овладения профессиональными навыками и умениями
б) развитие устойчивого позитивного отношения к своей профессии
в) включение работника в систему взаимоотношений представителей трудового коллективу +

26. Идентификация личности и трудового коллектива происходит на этой стадии:
а) ознакомления
б) ассимиляции +
в) приспособления

27. Что наблюдается на стадии приспособления:
а) переориентация, то есть признание многих элементов новой системы ценностей, при сохранении своих установок +
б) идентификация личности и трудового коллектива
в) полное неприятие корпоративной культуры предприятия

28. Что наблюдается на стадии ознакомления:
а) идентификация личности и трудового коллектива
б) полное неприятие корпоративной культуры предприятия
в) переориентация, то есть признание многих элементов новой системы ценностей, при сохранении своих установок +

29. Основными предпосылками успешной трудовой адаптации является:
а) профессиональная ориентация +
б) профессиональный отбор
в) престиж и привлекательность профессии

30. Что относят к социально-демографическим личностным факторам трудовой адаптации:
а) уровень притязаний, восприятие самого себя
б) форма организации труда, разделение труда, уровень инновационности производства +
в) степень материальной заинтересованности, степень профессионального интереса

Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Темы, выносимые на самостоятельную работу	часы	Форма СРС	Формируемые компетенции
1	Трудовой коллектив и его роль в жизни человека и общества	6/4	Подготовка к докладам Подготовка к докладам	УК-3 УК-6
2	Руководитель как субъект Организации работы коллектива	6/4	Подготовка к докладам Подготовка к докладам	УК-3 УК-6
3	Конфликт в трудовом коллективе как объект управ-	4/4	Подготовка к докладам Подготовка к докладам	УК-3

	ления			УК-6
4	Управленческая этика	2/2	Подготовка к докладам Подготовка к докладам	УК-3 УК-6
	Всего:	18/14		

Примерная тематика рефератов

1. Социальная организация труда в современной России.
2. Профессиональная ориентация молодого поколения: проблемы самоопределения.
3. Традиционные формы собственности в России.
4. Типы трудовой мотивации и их динамика.
5. Проблемы управления современным коллективом.
6. Профессиональная ориентация безработных: сущность и перспективы.
7. Социология труда и рыночные отношения.
8. Трудовая адаптация работников.
9. Детерминанты трудового поведения.
10. Портрет современного российского предпринимателя.
11. Роль деятельности многофункциональных рабочих групп и управленческих команд в решении комплексных задач организации.
12. Факторы, способствующие возникновению интереса к командному подходу в работе организаций.
13. Командообразование как эффективное групповое участие людей в достижении целей организации.
14. Условия, обеспечивающие эффективность использования команд и командной организации труда.
15. Социально-психологические особенности самоуправляемых команд.
16. Роль формального лидера в решении внутригрупповых конфликтов организации.
17. Распределение ролей в становлении норм поведения в группе.
18. Влияние ролевых функций на модели поведения людей в организации.
19. Роль неформального лидера в выполнение задач группы.
20. Основные принципы выстраивания командной деятельности.
21. Причины расформирования команд в организации.
22. Роль консультативной помощи при формировании и функционировании командной работы.

23. Вознаграждение как способ стимулирования на сотрудничество и высокие результаты работы.

24. Развитие устойчивой системы коммуникаций в формировании чувства группового единства.

25. Основные качества специалистов, способных работать в успешной команде.

26. Причины возникновения конфликтов в организации.

27. Управляемые конфликты в организации.

28. Окружающая среда и общество как значимый фактор развития личности.

29. Влияние интеллектуальной деятельности на развитие личности.

30. Работоспособность личности как качество функционирования психики в процессе деятельности.

31. Влияние эмоциональных состояний личности на выстраивание взаимодействий в организации.

32. Особенности влияния психических образований (знаний, умений, навыков) на эффективность профессиональной деятельности.

33. Мировоззрение личности в определении жизненных целей, интересов, отношений, позиций.

34. Социально-психологическая сторона личности в определении ее основных характеристик.

35. Влияние социальных установок и стереотипов личности на эффективность групповой работы в организации.

36. Социально-психологические особенности профессиональной социализации личности.

37. Психологическая адаптация личности в процессе приближения внутреннего мира личности к требованиям среды.

38. Социальная адаптация личности как процесс овладения социальными нормами, ценностями, социальным опытом.

39. Адаптация работников в процессе реорганизации или трансформации структуры управления.

40. Социально-психологические особенности адаптации персонала в составе команд.

41. Управление системой адаптации при создании оптимальных команд.

42. Социальные и индивидуально-личностные факторы социализации личности.

43. Значение социально-психологического климата в условиях жизнедеятельности человека в организации.

44. Уровень притязаний и мотивация достижений в профессиональной деятельности.

45. Я-концепция личности и пути профессиональной реализации.

46. Феномен самопознания в развитии профессионализма и личностном росте.

47. Роль мотивации в саморазвитии профессионального потенциала личности.

48. Прокрастинация как ограничитель успешности в профессиональной деятельности личности.

49. Профессиональная деформация личности, условия и причины развития.

50. Профилактические меры по предупреждению профессиональной деформации личности.

51. Профессиональный стресс, причины развития и пути преодоления.

52. Кризисы в профессиональной деятельности и их преодоление.

53. Роль тайм-менеджмента в профессиональном развитии личности.

54. Концептуальные подходы к проблемам развития и саморазвития.

55. Саморазвитие личности как сознательная активность и потребность в переменах.

Критерии оценки реферата:

Изложенное понимание реферата как целостного авторского текста определяет критерии его оценки: новизна текста; обоснованность выбора источника; степень раскрытия сущности вопроса; соблюдения требований к оформлению.

Новизна текста: а) актуальность темы исследования; б) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); в) умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал; г) явленность авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; д) стилевое единство текста, единство жанровых черт.

Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие плана теме реферата; б) соответствие содержания теме и плану реферата; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; в) соблюдение требований к объёму реферата.

в) описание шкалы оценивания:

Оценка 5(отлично) ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка 4(хорошо) – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка 3(удовлетворительно) – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка 2(неудовлетворительно) – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания достижения запланированных результатов обучения по дисциплине (модулю)

Текущая аттестация

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре (практическом занятии) учитываются:

- степень раскрытия содержания материала;
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала;
- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков.

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются такие процедуры и технологии как тестирование и опрос на семинарах (практических занятиях).

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:

- практические контрольные задания (далее – ПКЗ), включающих одну или несколько задач (вопросов) в виде краткой формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить, или описание результата, который нужно получить.

По сложности ПКЗ разделяются на простые и комплексные задания.

Простые ПКЗ предполагают решение в одно или два действия. К ним можно отнести: простые ситуационные задачи с коротким ответом или простым действием; несложные задания по выполнению конкретных действий. Простые задания применяются для оценки умений. Комплексные задания требуют многоходовых решений как в типичной, так и в нестандартной ситуациях. Это задания в открытой форме, требующие поэтапного решения и развернутого ответа, в т.ч. задания на индивидуальное или коллективное выполнение проектов, на выполнение практических действий или лабораторных работ. Комплексные практические задания применяются для оценки владений.

Типы практических контрольных заданий:

- задания на установление правильной последовательности, взаимосвязанности действий, выяснения влияния различных факторов на результаты выполнения задания;
- установление последовательности (описать алгоритм выполнения действия),
- нахождение ошибок в последовательности (определить правильный вариант последовательности действий);
- указать возможное влияние факторов на последствия реализации умения и т.д.
- задания на принятие решения в нестандартной ситуации (ситуации выбора, многоальтернативности решений, проблемной ситуации).

Оценивание обучающегося на текущей аттестации осуществляетсяв соответствии с критериями, представленными в п. 2.

Промежуточная аттестация

Форма промежуточной аттестации: Зачет.

При проведении промежуточной аттестации студент должен ответить на вопросы теоретического характера и практического характера.

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе;
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов;
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно;
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану.

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается объем правильного решения.

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

Оценивание обучающегося на промежуточной аттестации осуществляется в соответствии с критериями, представленными в п. 2.