

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 06.03.2026 21:27:14
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447



**Образовательное частное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»
(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)**

**Международный институт психологии и логопедии
Кафедра клинической психологии**

УТВЕРЖДАЮ:
И.о. директора международного
института психологии и логопедии
_____/О.С. Ефимова/
«19» декабря 2025 г

**Фонд
оценочных средств по дисциплине
Организационная психология**

**Укрупненная группа специальностей
37.00.00 Психологические науки**

Специальность 37.05.01 Клиническая психология

**Специализация
«Патопсихологическая диагностика, консультирование и психотерапия»**

**Квалификация
Клинический психолог**

Форма обучения: очная

**Москва
2025**

Фонд оценочных средств по дисциплине «Организационная психология» по специальности 37.05.01 Клиническая психология (специализация «Патопсихологическая диагностика, консультирование и психотерапия») предназначен для контроля знаний обучающихся. Разработан на основании «Федерального государственного образовательного стандарта - специалитет по специальности 37.05.01 Клиническая психология», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 мая 2020 г. N 683; Профессионального стандарта «Психолог в социальной сфере», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «14» сентября 2023 г. № 716н; Профессионального стандарта «Психолог-консультант», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 сентября 2022 № 537н, согласована и рекомендована к утверждению.

Фонд оценочных средств рассмотрен и утвержден на заседании кафедры клинической психологии от 19.12.2025 протокол № 5.

Согласовано:

Декан факультета
клинической психологии

Ефимова О.С., к.пс.н., доцент

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

Код компетенции	Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Индикаторы достижения компетенций	Формы образовательной деятельности, способствующие формированию и развитию компетенции
УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1. Выявляет проблему, лежащую в основе проекта, формулирует его цель, определяет ресурсы, необходимые для его реализации	<u>Контактная работа:</u> Лекции Семинары Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		УК-2.2. Планирует этапы работы над проектом с учетом последовательности их реализации, качественно решает поставленные задачи в рамках установленного времени, координирует свои действия с другими участниками процесса (при условии групповой реализации)	<u>Контактная работа:</u> Лекции Семинары Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		УК-2.3 Публично представляет результаты проекта (или отдельных его этапов) в форме отчетов, статей, выступлений на научно-практических семинарах и конференциях, предлагает возможные пути внедрения в практику результатов проекта (или осуществляет его внедрение)	<u>Контактная работа:</u> Лекции Семинары 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.

СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ЗАДАНИЙ

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

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

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

3.1. Задания для проведения текущего контроля обучающихся

Тема дисциплины	Содержание вопроса	Компетенции	Уровень освоения
Тема 1. Понятие и сущность организационной	Прочитайте текст и выберите правильный ответ 1. Одним из основоположников организационной психологии является:	УК-2.1. Выявляет проблему, лежащую в основе проекта, формулирует его цель, определяет ресурсы, необходимые для его реализации.	Базовый 1-3 минуты

<p>психологии. Общее понятие организации: классификация организаций, динамика развития.</p>	<p>А) М.Вебер Б) Ф.Тейлор В) В.Врум Г) Ф. Герцберг Д) Д. Адамс</p>	<p>УК-3.1. Аргументирует важность и эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения целей образовательного процесса, определяет в соответствии с профессиональными (учебно-профессиональными) функциями и качествами роль каждого участника в команде.</p>	
	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ 2. Признание организационной психологии как самостоятельной дисциплины произошло в: А)1973 году; Б)1953; В)1963; Г)1993: Д)1983 году.</p>	<p>УК-2.2. Планирует этапы работы над проектом с учетом последовательности их реализации, качественно решает поставленные задачи в рамках установленного времени, координирует свои действия с другими участниками процесса (при условии групповой реализации). УК- 3.3. Соблюдает нормы профессиональной этики, участвуя во взаимодействии, обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.</p>	<p>Базовый 1-3 минуты</p>
	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ 3. Термин организационная культура ввел: А) Э.Мэйо, Б) Файоль, В) Э.Шейн, Г) Рингельман, Д) Меде.</p>	<p>ОПК-7.3 Осуществления коммуникаций и контроль выполнения поставленных задач в ходе управления психологической практикой. УК-2.3 Публично представляет результаты проекта (или отдельных его этапов) в форме отчетов, статей, выступлений на научно-практических семинарах и конференциях, предлагает возможные пути внедрения в практику результатов проекта (или осуществляет его внедрение).</p>	<p>Повышенный 3-5 минут</p>
	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ 4. Показатель личностного отношения человека к</p>	<p>УК-3.2 Планирует командную работу, осуществляет выбор стратегий и тактик</p>	<p>Высокий 5-10 минут</p>

	<p>своему труду и членам группы:</p> <p>а) удовлетворенность Б) сработанность В) продуктивность Г) сплоченность Д) результативность</p>	<p>взаимодействия в совместной деятельности, организует обсуждение разных идей и мнений. ОПК-7.2 Реализует (совместно с коллегами или самостоятельно) психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента.</p>	
	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>5. Что не относится к социально-психологическим факторам эффективности организации (по Ю. П. Платонову): А) Целенаправленность, Б) Мотивированность, В) Эмоциональность,</p>	<p>ОПК-7.1 Разрабатывает психологические программы подбора персонала с учетом требований профессии и психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента.</p>	<p>Базовый 1-3 минуты</p>
	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>6. Определите в каких предприятиях, службах приемлема формализованная культура: А) адвокатские конторы, Б) инвестиционные фонды, В) торговые центры, Г) промышленные предприятия, Д) рекламные агентства.</p>	<p>УК-3.1. Аргументирует важность и эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения целей образовательного процесса, определяет в соответствии с профессиональными (учебно-профессиональными) функциями и качествами роль каждого участника в команде. ОПК-7.3 Осуществления коммуникаций и контроль выполнения поставленных задач в ходе управления психологической практикой.</p>	<p>Высокий 5-10 минут</p>
<p>Тема 2. Личность в организации и социально-психологические аспекты</p>	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>7. Двухфакторная модель теории мотивации, показывающая удовлетворенность</p>	<p>УК-3.1. Аргументирует важность и эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения целей образовательного процесса,</p>	<p>Базовый 1-3 минуты</p>

управления человеческими ресурсами.	работой принадлежит: А) Ф. Герцбергу Б) Е. Локку; В) Д. Адамсу Г) Д. Мак-Грегору Д) В. Вруму	определяет в соответствии с профессиональными (учебно-профессиональными) функциями и качествами роль каждого участника в команде. ОПК-7.1 Разрабатывает психологические программы подбора персонала с учетом требований профессии и психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента.	
	Прочитайте текст и выберите правильный ответ 8. Команда, состоящая из высоко способных индивидуумов, но работающая недостаточно эффективно: А) Эффект Рингельмана Б) Канадский эффект В) Эффект «Синдром Аполлона» Г) Эффект «Двойной Аполло» Д) Синдром Белбина	ОПК-7.3 Осуществления коммуникаций и контроль выполнения поставленных задач в ходе управления психологической практикой. УК-3.1. Аргументирует важность и эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения целей образовательного процесса, определяет в соответствии с профессиональными (учебно-профессиональными) функциями и качествами роль каждого участника в команде.	Базовый 1-3 минуты
	Прочитайте текст и выберите правильный ответ 9. Определите, к какому мотивационному типу относится сотрудник, которого интересует содержание работы, трудные задания, считает важной свободу в оперативных действиях: А) Инструментальный Б) Люмпенизированный В) Профессиональный Г) Патриотический Д) Хозяйский	УК-2.3 Публично представляет результаты проекта (или отдельных его этапов) в форме отчетов, статей, выступлений на научно-практических семинарах и конференциях, предлагает возможные пути внедрения в практику результатов проекта (или осуществляет его внедрение). ОПК-7.2 Реализует (совместно с коллегами или самостоятельно) психологические	Повышенный 3-5 минут

		<p>программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента.</p>	
<p>Тема 3. Организационные проблемы: диагностика и анализ. Организационные конфликты. Управление организационной культурой.</p>	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ 10. Типология Хейманса—Ле Сенна определяет, насколько у сотрудника выражена: А) Эмоциональность и Активность Б) Мышление— Чувствование В) Экстраверсия— Интроверсия Г) Сенсорность - Интуиция Д) Решение—Восприятие</p> <p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ 11. В типологии Майерс—Бриггс в зависимости от преобладания данных характеристик ISTJ (интроверт, сенсорный, мыслительный, решающий), рекомендуется профессия: А) санитары, заведующие канцеляриями, воспитатели, библиотекари, санитарные врачи. Б) администраторы и менеджеры, дантисты, полицейские и следователи, ревизоры и фининспектора, военные. В) санитары, заведующие канцеляриями, воспитатели, библиотекари, санитарные врачи. Г) адвокаты, ученые, специалисты по компьютерным системам, инженеры-химики, преподаватели университетов.</p>	<p>УК-2.1. Выявляет проблему, лежащую в основе проекта, формулирует его цель, определяет ресурсы, необходимые для его реализации. УК- 3.3. Соблюдает нормы профессиональной этики, участвуя во взаимодействии, обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.</p> <p>ОПК-7.3 Осуществления коммуникаций и контроль выполнения поставленных задач в ходе управления психологической практикой. УК- 3.3. Соблюдает нормы профессиональной этики, участвуя во взаимодействии, обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий и конфликтов на основе учета интересов всех сторон. УК-2.1. Выявляет проблему, лежащую в основе проекта, формулирует его цель, определяет ресурсы, необходимые для его реализации.</p>	<p>Высокий 5-10 минут</p> <p>Базовый 1-3 минуты</p>

	<p>Д) психологи и психиатры, писатели, художники и редакторы, учителя, воспитатели, музыканты и композиторы.</p>		
	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ 12. Автор мотивационной теории, получившей название «теории Z, базирующейся на принципах доверия: А) Д. Мак-Грегор; Б) Д. Мак-Клелланд; В) У. Оучи Г) Ф. Герцберг Д) Е.Локк</p>	<p>ОПК-7.1 Разрабатывает психологические программы подбора персонала с учетом требований профессии и психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента. УК-2.3 Публично представляет результаты проекта (или отдельных его этапов) в форме отчетов, статей, выступлений на научно-практических семинарах и конференциях, предлагает возможные пути внедрения в практику результатов проекта (или осуществляет его внедрение).</p>	<p>Базовый 1-3 минуты</p>
	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ 13. К процессуальным методам организационного развития относят: А) ротацию кадров Б) создание автономных рабочих групп В) обогащение и «расширение» трудового процесса Г) гибкий график работы Д) тренинги сензитивности</p>	<p>ОПК-7.2 Реализует (совместно с коллегами или самостоятельно) психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента. УК-3.1. Аргументирует важность и эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения целей образовательного процесса, определяет в соответствии с профессиональными (учебно-профессиональными) функциями и качествами роль каждого участника в команде.</p>	<p>Повышенный 3-5 минут</p>
	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p>	<p>УК-2.1. Выявляет проблему, лежащую в основе проекта,</p>	<p>Повышенный 3-5 минут</p>

	<p>14. Совокупность внутрифирменных принципов и правил взаимоотношения персонала, своеобразная система ценностей, убеждений:</p> <p>А) миссия Б) философия организация В) ритуалы Г) стратегическая цель Д) оперативная цель</p>	<p>формулирует его цель, определяет ресурсы, необходимые для его реализации.</p> <p>УК-3.2 Планирует командную работу, осуществляет выбор стратегий и тактик взаимодействия в совместной деятельности, организует обсуждение разных идей и мнений.</p> <p>ОПК-7.1 Разрабатывает психологические программы подбора персонала с учетом требований профессии и психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента.</p>	
--	---	---	--

2.3.2. Задания для проведения промежуточной аттестации

Перечень вопросов к зачету с оценкой

1. Понятие и сущность организационной психологии, зависимость организационных психологов от организации
2. Проблемы теории и практики в организационной психологии
3. Зарождение концепции «организационного развития». Становление, институционализация и современное состояние дисциплины.
4. Понятие организации, ее признаки и функции.
5. Функции организации и их характеристика.
6. Факторы и причины создания организаций.
7. Организация как открытая система.
8. Внутренняя среда организации и ее характеристика.
9. Внешняя среда функционирования организаций, факторы внешней среды.
10. Основные законы функционирования организаций.
11. Закон синергии. Двойственный характер действия закона синергии в процессе развития организации.
12. Закон развития организации. Влияние цели и стратегии на жизнедеятельность организации.
13. Закон самосохранения и условия его реализации в деятельности организации.
14. Закон композиции и пропорциональности развития организаций.
15. Жизненный цикл организации, его этапы и характеристика.
16. Организационная (корпоративная) культура – содержание, функции, структура.
17. Виды и типы организационных культур, их характеристика.
18. Департаментализация: функциональная, производственная, территориальная,

проектная, смешанная.

19. Иерархические организационные структуры их достоинства и недостатки.
20. Автократические организационные структуры и их характеристика.
21. Теоретические основы дисциплины «Организационное поведение»: сущность, специфика, основные понятия
22. Методы исследования организационного поведения.
23. Уровни анализа организационного поведения.
24. Поведение в системе человеческой активности (акт, действие, поступок, поведение).
25. Основы организационной деятельности: совместная деятельность персонала, ее структура и содержание.
26. Биопсихические основы индивидуального поведения.
27. Эффективность деятельности рабочих групп (критерии и показатели).
28. Власть в организации (виды и характеристика).
29. Личность и организация. Понятие «личность» в социально-психологической науке.
30. Социально-психологическая характеристика личности.
31. Формальные и неформальные группы в организации.
32. Социально-психологическая характеристика групп в организации.
- Социализация и адаптация поведения работников в организации
33. Ролевое поведение сотрудников организации.
34. Социальные установки личности, как фактор поведения.
35. Механизмы и феномены социального восприятия.
36. Управление конфликтами в организации
37. Проблема мотивация личности в трудовой деятельности в организации.
38. Характеристика организационного лидерства.
39. Модель сетевого анализа коммуникационных сетей в организации: каналы коммуникации, конфигурация коммуникативных сетей, коммуникационные роли.
40. Коммуникационные барьеры в организации.
41. Структура информационного обеспечения организации.
42. Виды и свойства информации.
43. Социальные роли, статусы и позиции в системе организационных отношений.
44. Социальные процессы и явления в организации.
45. Формирование группового поведения в организации.
46. Феномены группового поведения: конформизма, сплоченность,
47. Личность в системе организационных отношений.
48. Малые (рабочие) группы в организации, их характеристика, классификация и динамика развития.
49. Формальные и неформальные группы в структуре организации, их характеристика.
50. Сущность и содержание организационных конфликтов.
51. Причины возникновения организационных конфликтов.
52. Организационно-управленческие условия предупреждения и разрешения конфликтов.
53. Информационное обеспечение деятельности организации, ее значение, модель и структура.
54. Эффективность совместной
55. Измерение климата в организациях и группах

56. Измерение привязанности к организации
57. Вхождение человека в организацию.
58. Обучение при вхождении в организацию.
59. Изменение поведения посредством научения.
60. Процесс сознательного научения поведению в организации.
61. Взаимоотношения в производственных группах. Основные характеристики производственного коллектива.
62. Личностно-ролевые конфликты в производственных группах. Причины вступления в группы.
63. Модель группового поведения. Факторы, влияющие на успешность работы профессиональной группы.
64. Деловое поведение.
65. Структура неформальных отношений
66. Профессионально-ролевых типов сотрудников
67. Власть и влияние
68. Источники власти в организации.
69. Власть и лидерство

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:

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

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	Приводит точные определения основных понятий, правильно раскрывает содержание категорий. Доказательно объясняет закономерности развития, раскрывает причинно-следственные связи Демонстрирует полную самостоятельность суждений по отдельным проблемам

	<p>проблемам</p> <p>4. Аргументация авторской позиции</p> <p>5. Наглядность и иллюстративность примеров</p> <p>6. Интеграция знаний из междисциплинарных областей</p> <p>7. Наличие связей теоретических положений с практикой (будущей профессиональной деятельностью)</p>	<p>Аргументирует авторскую позицию в полной мере</p> <p>Раскрывает на примерах изученные теоретические положения</p> <p>Демонстрирует глубокие и прочные знания в системе междисциплинарных связей</p> <p>Правильно раскрывает связи теоретических положений с практикой и будущей профессиональной деятельностью</p>
Хорошо		<p>Допускает некоторые неточности при определении основных понятий и раскрытии содержания категорий</p> <p>Допускает незначительные неточности при объяснении закономерностей развития, раскрытии причинно-следственных связей</p> <p>Демонстрирует значительную самостоятельность суждений по отдельным проблемам</p> <p>Аргументирует авторскую позицию в значительной степени</p> <p>Допускает ошибки в примерах по изученным теоретическим положениям</p> <p>Допускает неточности при интеграции знаний из междисциплинарных областей</p> <p>Допускает некоторые неточности при раскрытии связей теоретических положений с практикой и будущей профессиональной деятельностью</p>
Удовлетворительно		<p>Допускает существенные неточности или использует недостаточно правильные формулировки основных категорий</p>

		<p>Допускает существенные неточности при объяснении закономерностей развития, раскрытии причинно-следственных связей</p> <p>Демонстрирует частичную самостоятельность суждений по отдельным проблемам</p> <p>Слабо аргументирует авторскую позицию</p> <p>Испытывает затруднения при иллюстрации примерами теоретических положений</p> <p>Испытывает затруднения при интеграции знаний из междисциплинарных областей</p> <p>Допускает существенные неточности при раскрытии связей теоретических положений с практикой и будущей профессиональной деятельностью</p>
Неудовлетворительно		<p>Не раскрывает содержания категорий.</p> <p>Отсутствует объяснение закономерностей развития, раскрытие причинно-следственных связей.</p> <p>Суждения по отдельным проблемам отсутствуют.</p> <p>Аргументация отсутствует.</p> <p>Примеры отсутствуют.</p> <p>Не использует знания из междисциплинарных областей.</p> <p>Не раскрывает связи теоретических положений с практикой и будущей профессиональной деятельностью.</p>

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
<i>Отлично</i>	<i>1. Полнота выполнения тестовых задания;</i>	<i>Выполнено 90 и более % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос</i>
<i>Хорошо</i>	<i>2. Своевременность выполнения задания;</i>	<i>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.</i>
<i>Удовлетворительно</i>	<i>3. Правильность ответов на вопросы;</i>	<i>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.</i>
<i>Неудовлетворительно</i>	<i>4. Самостоятельность тестирования;</i>	<i>Выполнено 49 и менее % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях)</i>
	<i>5. и т.д.</i>	

Оценивание ответа на зачете

бинарная шкала	Показатели	Критерии
Удовлетворительно	1. Полнота изложения теоретического материала;	Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок.
	2. Полнота и правильность решения практического задания;	Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа.
	3. Правильность и/или аргументированность изложения (последовательность действий);	
	4. Самостоятельность ответа;	
	5. Культура речи;	
	6. и т.д.	

		<p>Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.</p>
Неудовлетворительно		<p>Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.</p> <p>Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны.</p> <p>Решение практических заданий не выполнено, т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.</p>

Ключи к заданиям для проведения текущего контроля обучающихся

тест

Номер задания	Правильный ответ
1.	Б
2.	А
3.	А
4.	А
5.	Б
6.	В
7.	А
8.	А
9.	Г
10.	Б
11.	Б
12.	В
13.	Д
14.	Г