

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ МОСКОВСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**УТВЕРЖДАЮ**

Председатель МК  
\_\_\_\_\_ Акимова Е.М.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2015г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**по дисциплине**

**«Социология менеджмента» Б.1.В.ОД 11**

Уровень образования	бакалавриат
Направление подготовки	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) программы	Финансовый менеджмент

*г. Москва*  
2015 г.

1. Фонд оценочных средств – неотъемлемая часть нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения студентами основной профессиональной образовательной программы высшего образования.

2. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине «Социология менеджмента» утвержден на заседании кафедры «Социальных, психологических и правовых коммуникаций».

Протокол № 1 от «27» августа 2015 г.

3. Срок действия ФОС: 2015/2016 учебный год.

## 1. Структура дисциплины

### Разделы теоретического обучения

№	Наименование раздела теоретического обучения
1	Социология менеджмента как наука
2	Социологические аспекты управления: теоретические и практические проблемы
3	Менеджмент как вид социальной деятельности.
4	Социально – институциональные характеристики менеджмента.
5	Социальная организация: социологические аспекты функционирования
6	Социальные коммуникации в организациях.
7	Социальные конфликты
8	Использование качественных и количественных социологических методов в сфере управления
9	Социальная инженерия как вид практической деятельности
10	Социальные технологии и социальные программы.

## 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы – освоение компетенций.

Планируемые результаты обучения по дисциплине – получение знаний, умений, навыков.

Компетенция по ФГОС	Код компетенции по ФГОС	Основные показатели освоения (показатели достижения результата)	Код показателя освоения
владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения	ОК-5	<b>Знает:</b>	
		основные термины психологии управления	З 1
		технологии и правила целеполагания	З 2
		<b>Умеет</b>	
		вычленять главные идеи управленческих теорий	У 1
		сопоставлять различные точки зрения и подходы к рассмотрению одного явления	У 2
		правильно формулировать цели	У 3
		анализировать задание и отбирать средства для решения поставленной задачи	У 4
умение логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь	ОК-6	<b>Имеет навыки:</b>	
		сопоставлять полученные результаты с известными требованиями	Н 1
		<b>Знает:</b>	
		функции общения в управленческой деятельности	З 3
		особенности организации делового общения	З 4
		правила построения убеждающего воздействия	З 5
		<b>Умеет:</b>	
		устанавливать контакт в межличностном и ролевом взаимодействии	У 5
		использовать вербальные и невербальные способы коммуникации	У 6
<b>Имеет навыки:</b>			
использования современных информационно-коммуникативных средств для установления и поддержания взаимодействия	Н 2		
грамотного и логически верного построения	Н 3		

Компетенция по ФГОС	Код компетенции по ФГОС	Основные показатели освоения (показатели достижения результата)	Код показателя освоения
		высказывания, аргументирования своей позиции	
готовность к кооперации с коллегами, работе в коллективе	ОК-7	<b>Знает:</b>	
		виды малых групп	3 6
		теории лидерства	3 7
		источники и стратегии реализации власти	3 8
		способы оказания влияния	3 9
		типы исполнителей	3 10
		теории мотивации	3 11
		психологические феномены групповой работы	3 12
		условия и этапы формирования команды	3 13
		функциональные и командные роли	3 14
		причины, динамику, способы преодоления конфликтов	3 15
		<b>Умеет:</b>	
		участвовать в групповом принятии решения	У 7
		распределять задания между членами малой группы и побуждать других в достижении целей	У 8
		выполнять порученную работу, даже если не учтены его интересы	У 9
		следовать указаниям, соблюдать правила и процедуры	У 10
		представлять результат работы группы	У 11
		анализировать конфликтные ситуации и выбирать оптимальный способ выхода из них	У 12
		<b>Имеет навыки:</b>	
оценки вклада каждого члена группы (в том числе своего) в работу	Н 4		
стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию	ОК-10	<b>Знает:</b>	
		профессионально важные качества менеджера и управленческие способности	3 16
		<b>Умеет:</b>	
формулировать рекомендации для саморазвития на уровне действий	У 13		
умение критически оценивать личные достоинства и недостатки	ОК-11	<b>Знает:</b>	
		значение самодиагностики в профессиональном развитии	3 17
		<b>Умеет:</b>	
выявлять с помощью психологических методик и описывать психологическими терминами свои индивидуальные особенности	У 14		
осознанием социальной значимости своей будущей профессии, обладанием высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности	ОК-12	<b>Знает:</b>	
		социальную значимость своей будущей профессии	3 18
		<b>Умеет:</b>	
мотивировать себя к выполнению различных видов деятельности	У 15		

### 3. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

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

Код компетенции по ФГОС	Этапы формирования компетенций (разделы теоретического обучения)		
	1	2	3
ОК-5	+	+	+
ОК-6		+	+
ОК-7		+	+
ОК-10		+	
ОК-11		+	
ОК-12	+	+	

### 3.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

#### 3.2.1. Описание показателей и форм оценивания компетенций

Код компетенции по ФГОС	Показатели освоения (Код показателя освоения)	Форма оценивания					Обеспеченность оценивания компетенции
		Текущий контроль				Промежуточный контроль	
		Контроль работы в тетради	Участие в выполнении упражнений	Контрольная работа	Групповая презентация		
1	2	3	4	5	6	7	8
ОК-5	3 1					+	+
	3 2					+	+
	У 1		+	+		+	+
	У 2		+	+		+	+
	У 3		+	+	+		+
	У 4	+	+	+	+		+
ОК-6	Н 1	+	+	+	+		+
	3 3					+	+
	3 4					+	+
	3 5		+			+	+
	У 5		+		+		+
	У 6		+		+	+	+
ОК-7	Н 2		+		+		+
	Н 3		+	+	+	+	+
	3 6					+	+
	3 7					+	+
	3 8					+	+
	3 9		+			+	+
	3 10					+	+
	3 11					+	+
	3 12		+			+	+
	3 13					+	+
	3 14		+			+	+
	3 15					+	+
	У 7		+		+		+
	У 8		+		+		+
У 9		+		+		+	
ОК-10	У 10	+	+	+	+	+	+
	У 11		+		+		+
	У 12		+				+
	Н 4		+		+		+
ОК-10	3 16					+	+
	У 13			+	+		+

ОК-11	З 17					+	+
	У 14	+	+	+	+		+
ОК-12	З 18					+	+
	У 15	+	+	+	+		+
		+	+	+	+	+	

3.2.2. *Описание шкалы и критериев оценивания для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине в форме Дифференцированного зачета*

Критерии оценивания:

- правильность ответа на вопрос,
- значимость допущенных ошибок.

Код показателя оценивания	Оценка			
	«2» (неудовлетв.)	Пороговый уровень освоения	Углубленный уровень освоения	Продвинутый уровень освоения
		«3» (удовлетвор.)	«4» (хорошо)	«5» (отлично)
3 1	Не знает (знает менее 30 %) основных терминов психологии управления	Называет менее 60 % изученных терминов психологии управления, может дать определение «своими словами»	Называет более 60 % изученных терминов психологии управления, может дать научное определение или определение «своими словами»	Называет все изученные термины психологии управления, может дать научное определение
3 2	Не знает технологию и правила целеполагания	Знает отдельные правила целеполагания	Знает большинство правил целеполагания, в общих чертах технологию целеполагания	Знает технологию и правила целеполагания
3 3	Не знает (знает менее 30 %) функции общения в управленческой деятельности	Знает менее 60% функций общения в управленческой деятельности	Знает более 60% функций общения в управленческой деятельности	Знает все изученные функции общения в управленческой деятельности
3 4	Не знает особенностей делового общения	Знает некоторые особенности делового общения	Знает большинство особенностей делового общения	Знает все изученные особенности делового общения
3 5	Не знает правила построения убеждающего воздействия	Знает некоторые правила убеждающего воздействия	Знает большинство правил убеждающего воздействия	Знает правила убеждающего воздействия
3 6	Не знает виды малых групп	Знает некоторые виды малых групп	Знает большинство видов малых групп	Знает все изученные виды малых групп
3 7	Не знает теорий лидерства	Знает некоторые теории лидерства	Знает большинство теорий лидерства	Знает все изученные теории лидерства
3 8	Не знает источники и стратегии реализации власти	Знает некоторые источники и стратегии реализации власти	Знает большинство источников и стратегий реализации власти	Знает все изученные источники и стратегии реализации власти
3 9	Не знает способов оказания влияния	Знает некоторые способы оказания влияния	Знает большинство способов оказания влияния	Знает все изученные способы оказания влияния
3 10	Не знает (знает менее 30 %) типов исполнителей	Знает менее 60% типов исполнителей	Знает более 60% типов исполнителей	Знает все изученные типы исполнителей
3 11	Не знает теорий	Знает некоторые	Знает большинство	Знает все изученные

	мотивации	теории мотивации	теорий мотивации	теории мотиваций
3 12	Не знает феноменов групповой работы	Знает некоторые феномены групповой работы	Знает большинство феноменов групповой работы	Знает все изученные феномены групповой работы
3 13	Не знает условий и этапов формирования команды	Знает некоторые условия и этапы формирования команды	Знает большинство условий и этапов формирования команды	Знает все изученные условия и этапы формирования команды
3 14	Не знает функциональных и командных ролей	Знает некоторые функциональные и командные роли	Знает большинство функциональных и командных ролей	Знает все изученные функциональные и командные роли
3 15	Не знает причины, динамику и способы преодоления конфликтов	Знает некоторые причины, элементы динамики и некоторые способы преодоления конфликтов	Знает большинство причин, элементов динамики и способов преодоления конфликтов	Знает все изученные причины, динамику и способы преодоления конфликтов
3 16	Не знает значения самодиагностики в профессиональном развитии	Знает о значении самодиагностики в профессиональном развитии в общих чертах, не может привязать к своему профессиональному развитию	Знает о значении самодиагностики в профессиональном развитии, не может привязать к своему профессиональному развитию	Знает о значении самодиагностики в профессиональном развитии, может привязать к своему профессиональному развитию
3 17	Не знает основных признаков и компонентов научного исследования	Знает некоторые признаки и компоненты научного исследования	Знает большинство признаков и компонентов научного исследования	Знает все изученные признаки и компоненты научного исследования
3 18	Не знает правил подготовки и проведения презентации	Знает некоторые правила подготовки и проведения презентации	Знает большинство правил подготовки и проведения презентации	Знает все изученные правила подготовки и проведения презентации
У 1	Не умеет вычленять главные идеи управленческих теорий	Вычленяет главные идеи из некоторых управленческих теорий, допускает несущественные ошибки	Вычленяет главные идеи из большинства управленческих теорий, допускает несущественные ошибки	Умеет вычленять главные идеи из большинства управленческих теорий
У 2	Не умеет сопоставлять различные точки зрения и подходы к рассмотрению одного явления	Указывает на разные подходы к рассмотрению некоторых явлений, при сравнении допускает ошибки	Указывает на разные подходы к рассмотрению некоторых явлений, при сравнении допускает несущественные ошибки	Умеет сопоставлять различные точки зрения и подходы к рассмотрению одного явления
У 6	Использует вербальные и невербальные способы коммуникации неадекватно ситуации	Испытывает трудности в использовании вербальных и невербальных способов коммуникации в отдельных ситуациях	Умеет использовать вербальные и невербальные способы коммуникации, корректируя их в конкретной ситуации	Самостоятельно использует адекватные ситуации вербальные и невербальные способы коммуникации
У 10	Не следует указаниям, не соблюдает правила и процедуры	Нарушает указания, правила и процедуры, но может скорректировать свое поведение после сделанного	В целом соблюдает указания, правила и процедуры, выстраивает свое поведение в зависимости от	Соблюдает указания, правила и процедуры, если они не противоречат поставленной задаче и ситуации

		замечания	ситуации	
У 12	Не умеет анализировать конфликтные ситуации и выбирать оптимальный способ выхода из них	Допускает ошибки при анализе конфликтных ситуаций, выбирает не самый оптимальный способ выхода из них	В целом верно анализирует конфликтные ситуации, не всегда выбирает оптимальный способ выхода их них	Умеет анализировать конфликтные ситуации и выбирать оптимальный способ выхода из них
Н 3	Не владеет навыком грамотного и логически верного построения высказывания, аргументирования своей позиции	При построении высказываний допускает грамматические и логические ошибки, которые исправляет после указания на них, недостаточно хорошо аргументирует свою позицию	При построении высказываний допускает несущественные грамматические и логические ошибки, понятно аргументирует свою позицию	Владеет навыком грамотного и логически верного построения высказывания, аргументирует свою позицию

3.2.3. *Описание шкалы и критериев оценивания для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине в форме Защиты курсовой работы/проекта*  
Учебным планом не предусмотрено

3.2.4. *Описание шкалы и критериев оценивания для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине в форме Зачета*  
Учебным планом не предусмотрено

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

#### 3.3.1. Текущий контроль

Текущий контроль проводится по результатам активной работы студента на практических занятиях (работа в тетради, анализ и обсуждение практических ситуаций, выполнение упражнений и т.п.), контрольной работы (8 неделя), своевременного отчета о выполнении заданий для самостоятельной работы (согласно графику), в том числе защиты групповой самопрезентации.

Проверка рабочей тетради осуществляется один раз в семестр, как правило, в середине. Оцениваются следующие умения и навыки: У 4, У 10, У 14, Н 1.

Критерии оценивания:

- аккуратность ведения тетради,
- правильность выполнения заданий,
- значимость допущенных ошибок
- полнота выполнения учебных заданий.

Участие в упражнениях оценивается преподавателем еженедельно на занятиях. Активность студента фиксируется им в журнале учета посещаемости и работы студентов на занятиях. Оцениваются следующие знания, умения и навыки: З 5, З 9, З 12, З 14, У 1-12, У 14, У 17, Н 1-4.

Критерии оценивания:

- активность в выполнении заданий;
- правильность выполнения заданий,
- значимость допущенных ошибок



- полнота выполнения учебных заданий.

Контрольная работа проводится на восьмой неделе и завершает изучение личностных качеств субъекта управления. Оцениваются следующие умения и навыки: У 3-11, У 13-15, Н 1-4.

Критерии оценивания:

- качество изложения материала,
- применение теории на практике,
- правильность выполнения заданий,
- аргументированность решений.

*Примерный вариант контрольной работы:*

Укажите свой уровень самооценки, выявленный с помощью диагностической методики.

Вспомните интерпретацию полученных результатов, отберите ту информацию, которая, на ваш взгляд, соответствует вам в большей степени. Приведите примеры из собственной жизни, подтверждающие данную характеристику.

Если вы принципиально не согласны с результатами методики, дайте соответствующий развернутый комментарий, проиллюстрировав его примерами из жизни.

Сделайте вывод о роли самооценки в командной работе. Приведите соответствующие примеры.

Предложите конкретный способ, как изменить или улучшить ваши показатели для более эффективного участия в работе группы.

Отчет о результатах самостоятельной работы проводится в формате подготовки и защиты групповой презентации на практическом занятии (16 неделя). Оцениваются следующие умения и навыки: У 3-11, У 13-17, Н 1-4.

В презентации должны быть отражены следующие *вопросы*:

Численный и функциональный состав группы.

Индивидуально-личностные качества, необходимые руководителю для успешной работы.

Роль 2-3 индивидуально-личностных качеств в работе руководителя.

Проявление данных качеств у членов группы.

Сравнение членов группы по выбранным качествам и определение потенциально лучшего руководителя.

Рекомендации членам группы по развитию и корректировке личностных качеств.

### 3.3.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Промежуточная аттестация (дифференцированный зачет) осуществляется в конце семестра и завершает изучение дисциплины «Психология управления». Промежуточная аттестация может проходить в форме устного или письменного опроса либо в форме тестирования.

*Примерные вопросы для проведения промежуточной аттестации:*

#### Раздел 1. Психология управления в системе менеджмента

- Что представляет собой психология управления как наука? (объект, предмет, цели, задачи, основные понятия, связь с другими науками)
- Предпосылки возникновения науки «Психология управления». Становление предмета психологии управления. Место психологии управления в системе менеджмента.
- Методы исследования и научный язык психология управления.
- Особенности управленческой деятельности как основной категории психологии

управления. Первичные компоненты управленческой структуры. Отличие понятий «руководитель» и «менеджер».

- Психологические требования к руководителям разного уровня управления.

## Раздел 2. Личностно-психологические особенности субъекта управления

- Соотношение в психологии категорий «человек», «индивид», «личность», «индивидуальность». Психофизиологическая основа личности. Личность и характер.
- Структура личности: с точки зрения теории личностных черт; с точки зрения теории личностных факторов. Какие факторы входят в модель личности «Большая пятерка»?
- Понятие «Я-концепции». Компоненты структуры «Образа Я». Что такое самооценка и уровень притязаний?
- Соотношение понятий интеллект и мышление. Как учитывается уровень интеллекта при отборе кандидатов на руководящие должности? Структура и способы измерения интеллекта.
- Основные подходы к процессу принятия решения. Психологические факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений. Какие коллективные формы работы используются для принятия управленческих решений?
- Понятие «Стиль руководства». Характеристики традиционных стилей управления. Принцип составления управленческой матрицы Блейка-Моутона.
- Теория «Жизненного цикла» Херси-Бланшара. Как стиль руководства зависит от уровня зрелости подчиненного?
- Отличие понятий «стиль руководства» и «стиль деятельности». Что относится к показателям индивидуального стиля деятельности?
- Способности в психологии. Врожденные предпосылки для развития способностей. Уровни способностей.
- Состав управленческих способностей с позиций: деятельностно-функционального и структурно-психологического критериев. Что входит в понятие «менеджерские характеристики»? Какие показатели относятся к группе собственно управленческих способностей?
- Профессиограмма работников управленческого труда. В чем разница между зарубежными и отечественными подходами к определению психологических компетенций руководителя-менеджера?
- Отличие самоуправления и самоорганизации. Как правильно поставить личную цель?
- Таймменеджмент. Планирование и построение карьеры.
- Почему руководители подвержены стрессам? Предотвращение стресса и самопомощь при его наступлении.

## Раздел 3. Психологический инструментарий руководства коллективом

- Социально-психологические свойства исполнительской деятельности. Типы исполнителей в организациях.
- Понятия «мотив» и «мотивация». Виды мотивов. Реальнодействующие и смыслообразующие мотивы.
- Связь мотивов с потребностями. Что представляет собой иерархия потребностей?
- Отличие мотивации от стимулирования. Основные системы и приемы улучшения мотивации. Как руководитель может поддержать собственную мотивацию?
- Организация как формальное и неформальное объединение людей. Сходство и различие руководителя и лидера. Основные лидерские роли в организации.
- В чем суть основных теорий лидерства? Отличие харизматического и ситуационного лидерства.
- Способы противодействия и нейтрализации антилидера.

- Власть как психологическое явление. Психологические особенности власти.
- Каковы видимые и невидимые источники власти. Стратегии установления и закрепления власти.
- Как формируется авторитет руководителя? Отличие истинного авторитета и псевдоавторитета. Виды авторитета и псевдоавторитета.
- Конфликт с точки зрения психологии. Типы конфликтов.
- Причины межличностных внутриорганизационных конфликтов. Ситуативно- и перманентно конфликтные личности.
- Развитие конфликта в стандартных ситуациях. Способы поведения в конфликтных ситуациях.
- Команда. В каких случаях для решения организационных задач требуется создание команды?
- Функционально-ролевая структура команды.
- Этапы становления команды. Роль руководителя на разных этапах становления команды.
- Общение как структура и процесс. Виды общения. Особенности управленческого общения.
- Коммуникативные потоки в организации. Основные коммуникативные барьеры.
- Механизмы межличностного восприятия. В чем суть эффектов, мешающих верному восприятию собеседника?
- Закономерности формирования первого впечатления. Роль цвета и формы в создании имиджа.
- Изменение дистанции и позиции в процессе общения.
- Основные способы управленческого воздействия. Как воздействовать на человека наиболее цивилизованно и психологически комфортно? Психологически спорные эмоциональные способы воздействия. Как тип объекта воздействия влияет на выбор стратегии влияния?
- Манипуляция. Как противостоять манипуляции?

3.4. *Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций*

Порядок подготовки и проведения промежуточной аттестации в форме дифференцированного зачета

Действие	Сроки	Методика	Ответственный
Выдача вопросов к промежуточной аттестации	1 неделя семестра	На лекциях, по интернет и др.	Ведущий преподаватель
Промежуточная аттестация	В сессию	Письменно, тестирование, устно	Ведущий преподаватель, комиссия
Формирование оценки	На аттестации	В соответствии с критериями	Ведущий преподаватель, комиссия

#### **4. Фонд оценочных средств для мероприятий текущего контроля обучающихся по дисциплине**

##### *4.1. Состав фонда оценочных средств для мероприятий текущего контроля*

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости включает в себя:

- материалы для проведения текущего контроля успеваемости
  - вопросы к тестированию с вариантами ответов;
  - варианты заданий для самостоятельной работы в форме самопрезентации;

- варианты контрольной работы;
- рабочие тетради для выполнения практических работ.
- перечень компетенций и их элементов, проверяемых на каждом мероприятии текущего контроля успеваемости;
  - систему и критерии оценивания по каждому виду текущего контроля успеваемости
  - описание процедуры оценивания.

*4.2. Система и критерии оценивания по каждому виду текущего контроля успеваемости*

Для оценивания выполнения контрольной работы возможно использовать следующие критерии оценивания:

Оценка	Характеристики действий обучающегося
Отлично	Обучающийся самостоятельно и правильно решил учебную задачу, логично, последовательно и аргументировано изложил свое решение, используя научные понятия.
Хорошо	Обучающийся самостоятельно и в основном правильно решил учебную задачу, логично, последовательно и аргументировано изложил свое решение, используя научные понятия.
Удовлетворительно	Обучающийся в основном решил учебную задачу, допустил несущественные ошибки, слабо аргументировал свое решение, используя в основном научные понятия.
Неудовлетворительно	Обучающийся не решил учебную задачу.

Для оценивания результатов тестирования возможно использовать следующие критерии оценивания:

- Правильность ответа или выбора ответа,
- Скорость прохождения теста,
- Наличие правильных ответов во всех проверяемых темах (дидактических единицах) теста.
- Оценка проводится по балльной системе. Правильный ответ на вопрос тестового задания равен 1 баллу. Общее количество баллов по тесту равняется количеству вопросов.
- Общее количество вопросов принимается за 100 %, оценка выставляется по значению соотношения правильных ответов к общему количеству вопросов в процентах.
- Для пересчета оценки в традиционную систему используется таблица соответствия:

Границы в процентах	Традиционная оценка
86-100 %	отлично
71-85 %	хорошо
50-70 %	удовлетворительно
0-49 %	не зачтено

Для оценивания выполнения самостоятельной работы в форме самопрезентации возможно использовать следующие критерии оценивания:

Оценка	Характеристики действий обучающегося
Зачтено	Группа самостоятельно и в основном правильно решила учебную задачу, допустил несущественные ошибки, последовательно и аргументировано излагала свое решение, используя в основном научные понятия.
Незачтено	Группа не решила учебную задачу, представила к защите чужую работу, допустила существенные ошибки, не смогла обосновать своего решения.

Для оценивания результатов учебных действий обучающихся по овладению первичными навыками при проведении деловых игр и тренингов возможно использовать следующие критерии оценивания:

Оценка	Характеристики ответа обучающегося
Зачтено	Обучающийся активно участвует в выполнении задания, дает ответы на большинство поставленных вопросов, обоснованно решает практические задачи, увязывает теоретические положения с практикой, демонстрирует умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Незачтено	Не выполнены требования, предъявляемые к знаниям умениям, оцениваемым «зачтено».

#### 4.3. Процедура оценивания при проведении текущего контроля успеваемости

Для оценивания контрольной работы возможно использовать следующие процедуры:

Действие	Сроки	Методика	Ответственный
Выдача задания	1 неделя семестра	На практическом занятии, варианты распределяются по первой букве фамилии	Ведущий преподаватель
Консультации по заданию	1-8 неделя семестра	На практических занятиях	Ведущий преподаватель, обучающийся
Выполнение задания	2-7 неделя семестра	Дома, в библиотеке	Обучающийся
Сдача задания	8 неделя семестра	Оформленная в соответствии с требованиями передается преподавателю	Обучающийся
Проверка задания	9-10 неделя семестра	Вне занятий	Ведущий преподаватель, ассистент преподавателя
Формирование оценки	10 неделя	В соответствии с критериями оценивания	Ведущий преподаватель
Объявление результатов оценки выполненного задания	10 неделя семестра	На практическом занятии, в интернет	Ведущий преподаватель

Для оценивания самостоятельной работы в форме самопрезентации возможно использовать следующие процедуры:

Действие	Сроки	Методика	Ответственный
Выдача задания	8 неделя семестра	На практическом занятии, методики распределяются путем жеребьевки	Ведущий преподаватель
Консультации по заданию	8-15 неделя семестра	На практических занятиях	Ведущий преподаватель, группа обучающихся
Выполнение задания	9-15 неделя семестра	Дома, в библиотеке	Группа обучающихся
Сдача и проверка задания	16 неделя семестра, защита	На практическом занятии	Группа обучающихся
Формирование и объявление оценки	16 неделя, на защите	В соответствии с критериями оценивания	Ведущий преподаватель

#### Перечень приложений:

Методические материалы для проведения промежуточной аттестации и текущего контроля успеваемости

номер приложения	Наименование документов приложения
1	Рабочие тетради для практических занятий

2	Варианты контрольной работы
3	Варианты методик для самостоятельной работы в форме самопрезентации
4	Вопросы и ответы для тестирования.