



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.В.06 «Психология труда»

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Направленность (профиль): **«Социальная психология»**

Квалификация выпускника
бакалавр

Форма обучения:
очная, очно-заочная

Воронеж 2023

1. Этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

| № п/п | Модули/разделы/темы дисциплины | Индекс контролируемой компетенции | Оценочные средства | | Технология оценки (способ контроля) |
|-------|--|-----------------------------------|-------------------------|--|--|
| | | | наименование | №№ заданий | |
| 1 | Раздел 1. Введение в психологию труда | ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-6.6 | Экзаменационные вопросы | 1-21, 25-28, 34, 37-39, 51-57 | Проверка преподавателем устного ответа на экзамене |
| | | | Тест | 1, 2, 4, 7, 8 | Проверка преподавателем на практическом занятии |
| | | | Контрольная работа | 1, 2, 3, 4 | Проверка преподавателем на практическом занятии |
| | | | Домашнее задание | 1, 2 | Проверка преподавателем на практическом занятии |
| 2 | Раздел 2. Самоопределение и трудовая мотивация | ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-6.6 | Экзаменационные вопросы | 42-45, 58-65 | Проверка преподавателем устного ответа на экзамене |
| | | | Тест | 3, 6, 12, 13, 16, 17, 20 | Проверка преподавателем на практическом занятии |
| | | | Контрольная работа | 5-12, 15 | Проверка преподавателем на практическом занятии |
| | | | Домашнее задание | 3 | Проверка преподавателем на практическом занятии |
| 3 | Раздел 3. Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров | ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-6.6 | Экзаменационные вопросы | 22-24, 29-33, 35, 40, 41, 46-50, 66-72 | Проверка преподавателем устного ответа на экзамене |
| | | | Тест | 5, 9-11, 14, 15, 18, 19, 21, 22 | Проверка преподавателем на практическом занятии |
| | | | Контрольная работа | 13, 14, 16 | Проверка преподавателем на практическом занятии |
| | | | Домашнее задание | 4 | Проверка преподавателем на практическом занятии |

2 Типовые задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

2.1. Вопросы для подготовки к экзамену (для проведения промежуточной аттестации)

| № | Формулировка вопроса |
|----|--|
| 1 | Психология труда как самостоятельная научная дисциплина. |
| 2 | Взаимосвязь психологии труда с другими дисциплинами |
| 3 | История зарубежной психологии труда |
| 4 | Психология труда в России |
| 5 | Истоки и современное состояние психологии труда как науки |
| 6 | Место психологии труда в системе наук о человеке как субъекте деятельности |
| 7 | Тенденции развития представлений о субъекте труда и общественного производства |
| 8 | Структура психологии труда как научной дисциплины |
| 9 | Основные разделы психологии труда |
| 10 | Инженерная психология, определение, особенности |
| 11 | Характерные особенности эргономики |
| 12 | Организационная психология, характеристика, особенности |
| 13 | Профессиональная ориентация и профессиональное обучение, характеристика и различие |
| 14 | Трудовой пост, его определение и структура |
| 15 | Системный подход к понятиям трудовой пост, профессия и рабочее место |
| 16 | Взаимосвязь понятий: профессия, квалификация, должность |
| 17 | Матрица профессионального поведения |
| 18 | Особенности понятия «рабочее место» |
| 19 | Соотношение объемов понятий «профессия», «трудовой пост», «рабочее место» |
| 20 | Эргатические (трудовые) функции, их типология |
| 21 | Классификация профессий. |
| 22 | Психические регуляторы труда |
| 23 | Психологические методы исследования профессиональной деятельности |
| 24 | Психологический анализ трудовых движений |
| 25 | Эргономические основы проектирования рабочих мест |
| 26 | Эргономика, дизайн и конструирование |
| 27 | Критерии оптимальной организации рабочего места на предприятии |
| 28 | Условия профессиональной деятельности и эффективности труда |
| 29 | Профессиональный стресс и его проявления |
| 30 | Работоспособность и функциональные состояния |
| 31 | Экстремальные, субэкстремальные и особые условия деятельности |
| 32 | Биоритмы, безопасность и эффективность труда |
| 33 | Психологические механизмы адаптации человека к деятельности в организации |
| 34 | Этапы формирования профессиональной пригодности |
| 35 | Взаимосвязь индивидуального стиля деятельности и стиля профессиональной деятельности |
| 36 | Принципы определения профпригодности |
| 37 | Профессиограмма и психограмма |
| 38 | Подходы, типы и методы профессиографии |
| 39 | Профессионально важные качества и способности, оценка и требования к ним |
| 40 | Особенности профессионального отбора на предприятии. |
| 41 | Профессиональное консультирование в службе управления персоналом |
| 42 | Мотивация и оценка труда персонала |
| 43 | Структура профессионального самоопределения субъекта |
| 44 | Мотивация: уровни и факторы |
| 45 | Профессионализм и карьера |

| | |
|----|--|
| 46 | Структура и основные факторы становления успешности профессиональной деятельности |
| 47 | Возможности личностной самореализации человека в профессии |
| 48 | Активность субъекта и его профессиональная успешность |
| 49 | Самоменеджмент жизни |
| 50 | Профессиональный стресс и саморегуляция |
| 51 | Методы исследования в психологии труда. Методы анализа и изучения трудовой деятельности. |
| 52 | Подходы и концепции инженерной психологии. |
| 53 | Характеристики систем «человек-машина». |
| 54 | Психология и безопасность эргатической системы. |
| 55 | Психология труда и эргономика в социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов. |
| 56 | Психологическое профессиоведение |
| 57 | Инженерно-психологическое и эргономическое проектирование. |
| 58 | Профессиональное самоопределение и карьерное консультирование. |
| 59 | Психология формирования профессионализма. |
| 60 | Основные понятия и проблемные области в исследовании трудовой мотивации. |
| 61 | Основные концепции трудовой мотивации: «Иерархическая теория потребностей» А. Маслоу; «Теория потребностей» К. Альдерфера; «Двухфакторная теория мотивации» Ф. Герцберга |
| 62 | Основные концепции трудовой мотивации: концепция трудовой мотивации Д. МакКлелланда; «Теория ожиданий» В. Врума; «Теория справедливости» Дж. С. Адамса |
| 63 | Основные концепции трудовой мотивации модель «Рубикон» Х. Хекхаузен и П. М. Гольфитцер; модель Л. Портера – Э. Лоулера; «Теория субъективно важных характеристик труда» Г. Р. Олдхема и Дж. Хакмана. |
| 64 | Практико-ориентированные теории трудовой мотивации |
| 65 | Проблема удовлетворенности трудом |
| 66 | Трудовая экспертиза. |
| 67 | Аттестация персонала. |
| 68 | Методы проведения аттестации. |
| 69 | Профессиональная подготовка и адаптация к трудовой деятельности. |
| 70 | Понятие диагностики организационного поведения. |
| 71 | Типология диагностических процессов и технологий диагностики. |
| 72 | Принципы стандартизации и применения методов Ассесмент-центра |

2.2. Примерные темы контрольных работ

| № | Формулировка задания |
|----|---|
| 1 | Основные разделы психологии труда: психология труда (в узком смысле), инженерная психология, эргономика, организационная психология, профессиональная ориентация, профессиональное обучение |
| 2 | Психологические методы исследования профессиональной деятельности: организационные, эмпирические, методы обработки данных, интерпретационные |
| 3 | Эргономика. Определение, история, причины возникновения |
| 4 | Проблемы, способствовавшие возникновению эргономики |
| 5 | Психологическое профессиоведение как основа познания мира профессий, его классификации и дифференциации с позиций психологической науки |
| 6 | Понятия: «профессия», «трудовой пост», «трудовая задача» и др. |
| 7 | Субъектно-объектные взаимосвязи в профессиональной деятельности |
| 8 | Объект труда и его основные разновидности |
| 9 | Теории конфликтов в зарубежной и отечественной социальной психологии |
| 10 | Мотивация: уровни и факторы |
| 11 | Три уровня мотивации: личностный, индивидуально-исполнительский, психо- |

| | |
|----|--|
| | физиологический |
| 12 | Факторы удовлетворенности трудом |
| 13 | Профессионализм и модели специалиста |
| 14 | Разработка вопросов профконсультации и профотбора |
| 15 | Уровни профессионального самоопределения личности: гностический и практический |
| 16 | Социально-психологические проблемы производственного коллектива |

2.4. Тесты для контроля по разделам (темам) дисциплины

| № задания | Тестовое задание |
|-----------|---|
| 1 | 1. Термин «психотехника» был предложен: а) Г. Мюнстербергом; б) В.Штерном; в) Тейлором; г) В. Вундтом |
| 2 | Составляющими трудового поста является: а) производство полезных действий; б) цель; в) организация рабочего места; г) управление средствами труда. |
| 3 | Стадия адепта: а) 6-8 лет; б) 11-12 лет; в) 12-18 лет; г) 18-23 лет |
| 4 | Эрготическая функция это: а) трудовая функция; б) вещественная функция; в) социальная функция; г) функция средств труда |
| 5 | Стадия динамики работоспособности: а) уровень непродуктивной деятельности; б) уровень максимальных возможностей; в) уровень чувствительной напряженности; г) уровень аффекта |
| 6 | Мотивационная сфера профессионализма это не: а) профессиональные ценности; б) работоспособность; в) профессиональные притязания; г) профессиональные цели |
| 7 | Предмет психологии труда это: а) трудовая деятельность; б) трудовой пост; в) субъект труда; г) объект труда |
| 8 | Уровни самостоятельности человека в труде: а) самостоятельная активность без помощи специалиста; б) самостоятельная активность в условиях оптимального научного обслуживания; в) человек рассматривается как некомпетентный и пассивный; г) ненормативная самостоятельность |
| 9 | К сенсорным и прецептивным свойствам относятся: б) все виды чувствительности; |

| | |
|----|---|
| | <p>в) переключаемость внимания; г) способности запоминания и воспроизведения.</p> |
| 10 | <p>Личностные методы направлены на изучение: а) субъекта труда; б) объекта труда; в) профессиональной среды; г) квалификации работника</p> |
| 11 | <p>Из перечисленных пунктов исключите те, которые не влияют на подверженность утомлению: а) возраст; б) интерес и мотивация; в) волевые черты характера; г) физическое развитие; д) уровень интеллекта</p> |
| 12 | <p>Профессиональное самоопределение является основным новообразованием: а) дошкольного возраста; б) зрелого возраста; в) периода ранней юности; г) подростничества</p> |
| 13 | <p>В типологии профессий Е.А.Климова отсутствуют следующие типы профессий: а) человек — техника; б) человек — природа; в) человек — автомат; г) человек — знаковая система</p> |
| 14 | <p>Приведите в соответствие с возрастными задачами профессионального развития по периодизации Д. Сьюпера «Исследовательский период: апробация сил»: а) 0-14 лет; б) 14-25 лет; в) 25-44 года; г) 45-64 года; д) 65 лет и более</p> |
| 15 | <p>Укажите содержание поведенческого кризиса профессионального развития: а) потеря интереса к учебе, работе, утрата перспектив профессионального роста, дезинтеграция профессиональных ориентации, установок, позиций; б) неудовлетворенность содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности; в) противоречия в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенность своим социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем зарплаты и т.д.</p> |
| 16 | <p>К каким областям труда относится профессия продавец: а) природа; б) социальная система; в) техника; г) знаковая система</p> |
| 17 | <p>Основные характеристики профессий это не: а) вид трудовой деятельности; б) общественно-полезной деятельности; в) деятельность, где не обязательно вознаграждение; г) деятельность предполагающая специальную подготовку</p> |
| 18 | <p>Отрицательное влияние старого навыка на выработку нового, автоматизированного действия называется: а) торможением; б) интерференцией; в) искажением;</p> |

| | |
|----|---|
| | г) блокированием |
| 19 | Что является психическим регулятором труда: а) антицепация; б) образ объекта труда; в) владение внутренними средствами труда; г) ориентировочная деятельность |
| 20 | Выделите профессию с абсолютной пригодностью: а) врач; б) космонавт; в) библиотекарь; г) продавец |
| 21 | Определение: «Напряжение, вызванное конфликтными условиями, повышенной вероятностью возникновения аварийной ситуации, неожиданностью, либо длительным напряжением прочих видов», — относится к понятию: а) напряжение ожидания; б) интеллектуальное напряжение; в) эмоциональное напряжение; г) физическое напряжение |
| 22 | Приведите в соответствие с возрастными задачами профессионального развития по периодизации Д. Сьюпера «Рост: развитие интересов способностей»: а) 0-14 лет; б) 14-25 лет; в) 25-44 года; г) 45-64 года; д) 65 лет и более |

2.4. Домашние задания

| № | Формулировка задания |
|---|---|
| 1 | Раздел 1. Введение в психологию труда Задание 1. Раскройте содержание вопросов в письменной форме: 1. Проблема предмета и метода психологии труда 2. Основные составляющие субъективной значимости труда 3. Этический «парадокс» предмета и метода психологии труда 4. Методы исследования в психологии труда 5. Связь психологии труда с инженерной психологией и эргономикой. 6. Трудовая деятельность человека 7. Особенности проведения прикладного исследования в психологии труда. 8. Психологические признаки и регуляторы труда |
| 2 | Задание 2. Раскройте содержание вопросов в письменной форме: 1. Понятие «эргатическая функция» 2. Эргономика и ее задачи 3. Подходы и концепции инженерной психологии. 4. Инженерно-психологические исследования когнитивных процессов. 5. Характеристики систем «человек-машина». 6. Инженерно-психологическое и эргономическое проектирование. 7. Психомоторика профессионала и проектирование предметных компонентов эргатических систем. 8. Инженерно-психологическое и эргономическое проектирование предметных компонентов эргатических систем. 9. Психология и безопасность эргатических систем. 10. Психология труда и эргономика в социально-трудовой реабилитации больных и |

| | |
|---|--|
| | инвалидов. |
| 3 | <p>Раздел 2. Самоопределение и трудовая мотивация Раскройте содержание вопросов в письменной форме:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Развитие человека как субъекта труда. 2. Индивидуальный стиль трудовой деятельности. 3. Мотивация и оценка труда персонала 4. Структура профессионального самоопределения субъекта. 5. Мотивация: уровни и факторы. 6. Основные концепции трудовой мотивации. 7. Профессионализм и карьера. 8. Основные понятия и проблемные области в исследовании трудовой мотивации. 9. Психология формирования профессионализма. 10. Профессиональное самоопределение и карьерное консультирование. <p>Практическое задание:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проанализировать с помощью «Схемы анализа профессии» несколько профессий (по своему усмотрению). По возможности, провести игру «Угадай профессии» с небольшой группой участников (из числа своих знакомых) или провести индивидуальную профконсультацию с использованием «Схемы анализа профессии» со знакомым человеком 2. Провести в группе своих знакомых профориентационную игру «Автопортрет». <p>Проанализировать и представить результаты игры</p> |
| 4 | <p>Раздел 3. Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров Раскройте содержание вопросов в письменной форме:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Успешность трудовой деятельности: социально-психологические факторы. 2. Специфика учета оптимальной численности группы, ее состава по признакам пола, возраста, квалификации при формировании трудового коллектива. 3. Состав группы по полу, возрасту, квалификации. Статус отдельных членов группы, влияние неформальных лидеров. 4. Особенности организации коммуникации при решении различных профессиональных задач. 5. Особенности профессионального отбора на предприятии. 6. Трудовая экспертиза и аттестация персонала. 7. Методы проведения аттестации. 8. Профессиональная подготовка и адаптация к трудовой деятельности. 9. Особенности диагностики организационного поведения. Типология диагностических процессов и технологий диагностики. 10. Особенности применения методов Ассесмент-центра. 11. Специфика компетентностно-ориентированных методов, методик и технологии диагностики организационного поведения. 12. Особенности применения технологии «Методы извлечения критериев распознавания и сопоставления» (МИКРИС). 13. Особенности применения технологии «Ценностные регуляторы организационного поведения» (ЦРОП). 14. Особенности применения технологии оценки преподавательского состава (ТОПС). 15. Особенности применения технологии нормативно ориентированного тестирования (НОРТ). Метод «Ассесмент-центр». 16. Особенности и специфика диагностики общих и специальных способностей в психологии труда. <p>Практическое задание:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Составить аналитическую профессиограмму для любой профессии (по своему усмотрению), используя более упрощенную схему: профессиональная задача - психологическая характеристика выполнения данной задачи - требуемые профессионально важные качества (ПВК). В качестве помощи при составлении аналитической профес- |

сиограммы можно воспользоваться перечнем основных качеств человека. Попробуйте также самостоятельно подобрать для исследования каждого качества соответствующие психодиагностические методики.

2. Провести сравнительное наблюдение за доступной для этих целей деятельностью какого-либо работника (по своему усмотрению) с помощью карты наблюдений.
3. Провести анализ ошибок деятельности какого-либо профессионала (по своему усмотрению) по схеме, представленной в приложении.
4. Исследовать с помощью трудового метода работу основные (простые) особенности какого-либо несложного (и доступного) профессионального труда (по своему усмотрению) и постараться дать предложения по оптимизации данного труда
5. Выделите предметную область психологии труда (в широком смысле) на примере малого предприятия (30-50 человек) по производству товаров широкого потребления.
6. Разработайте систему подбора персонала небольшой (70-80 человек) коммерческой организации, объединяющей три подразделения: производство (пошив верхней женской одежды), систему магазинов, управленческий аппарат.
7. Разработайте систему подбора персонала рекрутинговой компании, специализирующейся на поиске управленцев высшего звена и редких специалистов.
8. Разработайте систему подбора персонала рекрутинговой компании, специализирующейся на поиске управленцев низшего и среднего звена, а также квалифицированных исполнителей и специалистов.
9. Составьте план личностного и профессионального развития работников, представителей профессий типа «человек – человек» («человек – техника», «человек – знак») в возрасте от 25 до 60 лет.

3. Описание критериев оценивания для каждого оценочного средства

| Предмет оценки (продукт или процесс) | Показатель оценки | Критерии оценки | Шкала оценки | |
|---|---|---|--|------------------------------|
| | | | Академическая оценка /уровень освоения компетенции | Уровень освоения компетенции |
| Ответ на экзамене (теоретические вопросы) | Правильность ответов | Обучающийся ответил на все вопросы, допустил не более 1 ошибки в ответе | Высокий (отлично) | освоена |
| | | Обучающийся ответил на все вопросы, допустил более 1, но менее 3 ошибок | Продвинутый (хорошо) | |
| | | Обучающийся ответил не на все вопросы, но в тех, на которые дал ответ не допустил ошибки | Базовый (удовлетворительно) | |
| | | Обучающийся не ответил на поставленные вопросы | | не освоена |
| Результаты тестирования | Правильность ответов при тестировании | Обучающийся ответил на 85-100 % вопросов | Высокий (отлично) | освоена |
| | | Обучающийся ответил на 65-84 % вопросов | Продвинутый (хорошо) | |
| | | Обучающийся ответил на 30-64 % вопросов | Базовый (удовлетворительно) | |
| | | Обучающийся ответил на 0-29 % вопросов | | не освоена |
| Контрольная работа | Раскрытие темы, выполнение работы в соответствии с требованиями | Цельно и полно изложен материал, имеется логическая последовательность его изложения; правильно обоснована ее актуальность; имеется полнота охвата литературных источников. А также учитывается умение использовать эмпирический материал других исследований; самостоятельность работы, оригинальность в осмыслении материала; язык и стиль работы; корректность цитирования, составление библиографии и техническое оформление работы | Высокий (отлично) | компетенция освоена |
| | | Полно изложен материал, имеется логическая последовательность его изложения; обоснована ее актуальность; имеется список литературных источников. Эмпирический материал других исследований использован недостаточно; язык и стиль работы находятся на высоком уровне, но присутствует недостаточная корректность цитирования. Техническое оформление работы находится на высоком уровне | Продвинутый (хорошо) | |
| | | Изложенный материал представлен недостаточно полно, но сохранена логическая последовательность изложения, явно прослеживается недостаточный анализ научной литературы по данной теме, | Базовый (удовлетворительно) | |

| | | | | |
|------------------|---|---|-----------------------------|------------------------|
| | | что сказывается на небольшом количестве сносок. Язык и стиль носят не совсем научную окраску. Техническое оформление работы представлено не достаточно грамотно | | |
| | | Тема не раскрыта, содержание не соответствует заявленной теме; отсутствует актуальность; нет логической последовательности в изложении материала; язык и стиль носят не научный характер. Техническое оформление работы не соответствует требованиям, предъявляемым к написанию контрольных работ | | компетенция не освоена |
| Домашнее задание | Правильность, лаконичность и полнота решения задачи | Обучающийся ответил на 85-100 % вопросов | Высокий (отлично) | освоена |
| | | Обучающийся ответил на 65-84 % вопросов | Продвинутый (хорошо) | |
| | | Обучающийся ответил на 30-64 % вопросов | Базовый (удовлетворительно) | |
| | | Обучающийся ответил на 0-29 % вопросов | | не освоена |

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующие этапы формирования компетенций/индикаторов компетенций

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций по дисциплине «Психология труда» проводится в форме текущей и итоговой аттестации.

Контроль текущей успеваемости обучающихся – текущая аттестация – проводится в ходе семестра, практических занятий с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний; формирования у них умений и навыков; своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по ее корректировке; совершенствованию методики обучения; организации учебной работы и оказания обучающимся индивидуальной помощи.

К контролю текущей успеваемости относятся проверка знаний, умений и навыков обучающихся:

- на занятиях (тестирования, домашнее задания);
- по результатам выполнения индивидуальных заданий (контрольная работа);
- по результатам проверки качества конспектов лекций и иных материалов.

Итоговая аттестация по дисциплине проводится с целью выявления соответствия уровня теоретических знаний, практических умений и навыков по дисциплине «Психология труда» требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология в форме экзамена. Экзамен проводится после завершения изучения дисциплины в полном объеме, предусмотренном рабочей программой дисциплины, согласно календарному плану учебного процесса по утверждённым билетам, которые содержат два теоретических вопроса.

Все виды текущего и тематического контроля осуществляются на практических занятиях.

Каждая форма контроля по дисциплине включает в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень освоения обучающимися знаний и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и навыков.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки (на каждом занятии).
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекса мер по устранению недостатков.
3. Соблюдение последовательности проведения оценки: предусмотрено, что развитие компетенций идет по возрастанию их уровней сложности, а оценочные средства на каждом этапе учитывают это возрастание.

Краткая характеристика процедуры реализации текущего и итогового контроля по дисциплине для оценки компетенций обучающихся представлена в таблице:

| № п/п | Наименование оценочного средства | Краткая характеристика процедуры оценивания компетенций | Представление оценочного средства в фонде |
|-------|----------------------------------|---|---|
| 1 | Экзамен | Проводится в заданный срок, согласно графику учебного процесса. При выставлении оценок учитывается уровень приобретенных компетенций обучающегося. Компонент «знать» оценивается теоретическими вопросами по содержанию дисциплины, компоненты «уметь» и «владеть» - практико-ориентированными заданиями. | Перечень вопросов к экзамену |
| 2 | Тест | Проводится на семинарских занятиях. Позволяет оценить уровень знаний обучающихся теоретиче- | Фонд тестовых заданий |

| | | | |
|---|--------------------|---|---|
| | | ского материала по дисциплине. Осуществляется на бумажных или электронных носителях по вариантам. Количество вопросов в каждом варианте определяется преподавателем. Отведенное время на подготовку определяет преподаватель. | |
| 3 | Контрольная работа | <p>Цель контрольной работы - сформировать умение пользоваться научной и методической литературой, самостоятельно анализировать ее, излагать изученный материал в письменном виде. Это продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.</p> <p>Тематика контрольных работ выдается на занятии, выбор темы обучающийся осуществляет самостоятельно. Подготовка осуществляется во внеаудиторное время. Результаты озвучиваются на семинарском занятии, регламент – 7 мин. на выступление. Контрольная работа может быть либо зачтена, либо не зачтена. Однако каждый преподаватель учебной дисциплины для собственной отчетности оценивает работу по 5-ти бальной шкале.</p> | Примерные темы контрольных работ |
| 4 | Домашние задания | <p>Проводится на практических занятиях. Позволяет оценить уровень знаний обучающихся теоретического материала по дисциплине. Подготовка осуществляется во внеаудиторное время. Результаты озвучиваются на семинарском занятии, регламент – 15 мин. на выступление. В оценивании результатов наравне с преподавателем принимают участие обучающиеся группы.</p> | Перечень тем для написания домашнего задания. |

