

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Баламирзоев Назим Лиодинович  
Должность: И.о. ректора  
Дата подписания: 22.09.2023 19:25:35  
Уникальный программный ключ:  
2a04bb882d7edb7f479cb266eb4aaadedebba849

Приложение А

(обязательное к рабочей программе дисциплины)

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный технический университет»

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Диагностика и оценка персонала»

Уровень образования

бакалавриат

(бакалавриат/магистратура/специалитет)

Направление подготовки  
бакалавриата/магистратуры/специальность

37.03.01 Психология

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Профиль направления  
подготовки/специализация

Психологическое консультирование

(наименование)

Разработчик

Л.И. Гайдарова  
подпись

Л.И. Гайдарова, к.п.н.  
(ФИО уч. степень, уч. звание)

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры  
«12» 09 2022 г., протокол № 1

Зав. кафедрой

Султанов М.Ф.  
подпись

Султанов М.Ф., д.ф.н., проф.  
(ФИО уч. степень, уч. звание)

г. Махачкала 2022

1. Область применения, цели и задачи фонда оценочных средств
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля)
  - 2.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП
    - 2.1.2. Этапы формирования компетенций
  - 2.2. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования, описание шкал оценивания
    - 2.2.1. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования
    - 2.2.2. Описание шкал оценивания
3. Типовые контрольные задания, иные материалы и методические рекомендации, необходимые для оценки сформированности компетенций в процессе освоения ОПОП
  - 3.1. Задания и вопросы для входного контроля
  - 3.2. Оценочные средства и критерии сформированности компетенций
  - 3.3. Задания для промежуточной аттестации (зачета и (или) экзамена)

## **СОДЕРЖАНИЕ**

## **1. Область применения, цели и задачи фонда оценочных средств**

Фонд оценочных средств (ФОС) является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины «Диагностика и оценка персонала» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся (в т.ч. по самостоятельной работе студентов, далее – СРС), освоивших программу данной дисциплины.

Целью фонда оценочных средств является установление соответствия уровня подготовки обучающихся требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология.

Рабочей программой дисциплины «Диагностика и оценка персонала» предусмотрено формирование следующей компетенции:

**УК-3.** Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

**ОПК-8.** Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры

**ПК-4.** Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии организационного управления, обеспечивать их психологическое сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

## **2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля)**

Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля), и используемые оценочные средства приведены в таблице 1.

Перечень оценочных средств, рекомендуемых для заполнения таблицы 1 (в ФОС не приводится, используется только для заполнения таблицы)

- *Аттестационная контрольная работа*
- *Тест (для текущего контроля)*
- *Реферат*
- *Устный опрос*
- *Практическое задание*
- *Круглый стол*
- *Эссе*
- *Практическое задание*
- *Задания / вопросы для проведения экзамена/зачета*

*Перечень оценочных средств при необходимости может быть дополнен*

## 2.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП

Таблица 1

Код и наименование формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Критерии оценивания	Наименование контролируемых разделов и тем <sup>1</sup>
<p><b>УК-3.</b> Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p><b>УК-3.1.</b> Участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи</p>	<p><b>Знает:</b> общие формы организации деятельности коллектива  <b>Умеет:</b> создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду;  <b>Владеет:</b> принципами разработки стратегии сотрудничества и на ее основе организации работы команды для достижения поставленной цели</p>	<p>Раздел I. Введение в дисциплину «Диагностика и оценка персонала»</p>
	<p><b>УК-3.2.</b> Обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта</p>	<p><b>Знает:</b> психологию межличностных отношений в группах разного возраста  <b>Умеет:</b> учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег  <b>Владеет:</b> коммуникативными навыками</p>	
	<p><b>УК-3.3.</b> Обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения</p>	<p><b>Знает:</b> принципы организации обсуждения различных идей и мнений  <b>Умеет:</b> предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий  <b>Владеет:</b> навыками преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон</p>	
<p><b>ОПК-8.</b> Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая</p>	<p><b>ОПК-8.1.</b> Проводит анализ форм организации взаимодействий с персоналом в трудовых коллективах и выявляет проблемы, затрудняющие функционирование организации</p>	<p><b>Знает:</b> нормативно-правовую базу деятельности психолога;  <b>Умеет:</b> использовать нормативные правовые документы в своей деятельности;  <b>Владеет:</b> навыками использования нормативно-правовых знаний при</p>	<p>Раздел I. Введение в дисциплину «Диагностика и оценка персонала»</p>

<sup>1</sup> Наименования разделов и тем должен соответствовать рабочей программе дисциплины.

организационные политики и процедуры		осуществлении профессиональной деятельности	
	<b>ОПК-8.2.</b> Осуществляет профессиональную деятельность в коллективе в соответствии с нормативно-правовыми и этическими знаниями, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	<b>Знает:</b> базовые понятия в области психодиагностики как науки и практики, психометрические основы психодиагностики, профессионально-этические принципы в психодиагностике, базовые теории личности <b>Умеет:</b> самостоятельно организовывать процесс саморазвития и самовоспитания; <b>Владеет:</b> способами организации самостоятельной работы	
<b>ПК-4.</b> Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии организационного управления, обеспечивать их психологическое сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	<b>ПК-4.1.</b> Разрабатывает и осуществляет мероприятия, направленные на реализацию стратегии организационного управления	<b>Знает:</b> принципы и методы оценки психологических рисков и уровня социальной напряженности субъектов социальных отношений <b>Умеет:</b> проводить оценку психологических рисков социальной и психологической напряженности в профессиональной группе работников организации	Раздел I. Введение в дисциплину «Диагностика и оценка персонала»
	<b>ПК-4.2.</b> Проводит оценку организационных и социальных последствий	<b>Владеет:</b> навыками оценки факторов психологической и социальной напряженности в группе специалистов различных подразделений организации	
	<b>ПК-4.3.</b> Применяет психологические технологии для сопровождения управленческих задач в организации		

### 2.1.2. Этапы формирования компетенций

Сформированность компетенций по дисциплине *Диагностика и оценка персонала* определяется на следующих этапах:

1. **Этап текущих аттестаций** (Для проведения текущих аттестаций могут быть использованы оценочные средства, указанные в разделе 2)
2. **Этап промежуточных аттестаций** (Для проведения промежуточной аттестации могут быть использованы другие оценочные средства)

Таблица 2

Код и наименование формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Этапы формирования компетенции					
		Этап текущих аттестаций				Этап промежуточной аттестации	
		1-5 неделя	6-10 неделя	11-15 неделя	1-17 неделя	18-20 неделя	
		Текущая аттестация №1	Текущая аттестация №2	Текущая аттестация №3	СРС	КР/КП	Промежуточная аттестация

1		2	3	4	5	6	7
<p><b>УК-3.</b> Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p><b>УК-3.1.</b> Участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи</p>	<p>Аттестационная к.р. №1, тесты</p>	<p>Аттестационная к.р. №2</p>	<p>Аттестационная к.р. №3</p>	<p>практическое задание</p>	<p>-</p>	<p>письменная экзаменационная работа</p>
	<p><b>УК-3.2.</b> Обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта</p>	<p>Аттестационная к.р. №1</p>	<p>Аттестационная к.р. №2, устный опрос</p>	<p>Аттестационная к.р. №3</p>	<p>эссе</p>	<p>-</p>	<p>письменная экзаменационная работа</p>
	<p><b>УК-3.3.</b> Обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения</p>	<p>Аттестационная к.р. №1, тесты</p>	<p>Аттестационная к.р. №2</p>	<p>Аттестационная к.р. №3</p>	<p>практическое задание</p>	<p>-</p>	<p>письменная экзаменационная работа</p>

<b>ОПК-8.</b> Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	<b>ОПК-8.1.</b> Проводит анализ форм организации взаимодействий с персоналом в трудовых коллективах и выявляет проблемы, затрудняющие функционирование организации	Аттестационная к.р. №1	Аттестационная к.р. №2	Аттестационная к.р. №3, практическое задание	тесты	-	письменная экзаменационная работа
	<b>ОПК-8.2.</b> Осуществляет профессиональную деятельность в коллективе в соответствии с нормативно-правовыми и этическими знаниями, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	Аттестационная к.р. №1, реферат	Аттестационная к.р. №2	Аттестационная к.р. №3	устный опрос	-	письменная экзаменационная работа
<b>ПК-4.</b> Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии организационного управления, обеспечивать их психологическое сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	<b>ПК-4.1.</b> Разрабатывает и осуществляет мероприятия, направленные на реализацию стратегии организационного управления	Аттестационная к.р. №1, тесты	Аттестационная к.р. №2	Аттестационная к.р. №3	практическое задание	-	письменная экзаменационная работа
	<b>ПК-4.2.</b> Проводит оценку организационных и социальных последствий	Аттестационная к.р. №1, тесты	Аттестационная к.р. №2	Аттестационная к.р. №3	практическое задание	-	письменная экзаменационная работа
	<b>ПК-4.3.</b> Применяет психологические технологии для сопровождения управленческих задач в организации	Аттестационная к.р. №1	Аттестационная к.р. №2	Аттестационная к.р. №3, практическое задание	тесты	-	письменная экзаменационная работа

**СРС** – самостоятельная работа студентов;

**КР** – курсовая работа;

**КП** – курсовой проект.

## 2.2. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования, описание шкал оценивания

### 2.2.1. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования

Результатом освоения дисциплины Диагностика и оценка персонала является установление одного из уровней сформированности компетенций: высокий, повышенный, базовый, низкий.

Таблица 3

Уровень	Универсальные компетенции	Общепрофессиональные/ профессиональные компетенции
Высокий (оценка «отлично», «зачтено»)	Сформированы четкие системные знания и представления по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные и верные. Даны развернутые ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции	Обучающимся усвоена взаимосвязь основных понятий дисциплины, в том числе для решения профессиональных задач. Ответы на вопросы оценочных средств самостоятельны, исчерпывающие, содержание вопроса/задания оценочного средства раскрыто полно, профессионально, грамотно. Даны ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции
Повышенный (оценка «хорошо», «зачтено»)	Знания и представления по дисциплине сформированы на повышенном уровне. В ответах на вопросы/задания оценочных средств изложено понимание вопроса, дано достаточно подробное описание ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия. Ответ отражает полное знание материала, а также наличие, с незначительными пробелами, умений и навыков по изучаемой дисциплине. Допустимы единичные негрубые ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень освоения компетенции	Сформированы в целом системные знания и представления по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные, грамотные. Продемонстрирован повышенный уровень владения практическими умениями и навыками. Допустимы единичные негрубые ошибки по ходу ответа, в применении умений и навыков
Базовый (оценка «удовлетворительно», «зачтено»)	Ответ отражает теоретические знания основного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП. Обучающийся допускает неточности в ответе, но обладает необходимыми знаниями для их устранения. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень освоения компетенции	Обучающийся владеет знаниями основного материала на базовом уровне. Ответы на вопросы оценочных средств неполные, допущены существенные ошибки. Продемонстрирован базовый уровень владения практическими умениями и навыками, соответствующий минимально необходимому уровню для решения профессиональных задач



<b>Уровень</b>	<b>Универсальные компетенции</b>	<b>Общепрофессиональные/ профессиональные компетенции</b>
Низкий (оценка «неудовлетворительно», «не зачтено»)	Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и навыков	

Показатели уровней сформированности компетенций могут быть изменены, дополнены и адаптированы к конкретной рабочей программе дисциплины.

## 2.2.2. Описание шкал оценивания

В ФГБОУ ВО «ДГТУ» внедрена модульно-рейтинговая система оценки учебной деятельности студентов. В соответствии с этой системой применяются пятибальная, двадцатибальная и стобальная шкалы знаний, умений, навыков.

Шкалы оценивания			Критерии оценивания
пятибальная	двадцатибальная	стобальная	
«Отлично» - 5 баллов	«Отлично» - 18-20 баллов	«Отлично» - 85 – 100 баллов	Показывает высокий уровень сформированности компетенций, т.е.: <ul style="list-style-type: none"> <li>- продемонстрирует глубокое и прочное усвоение материала;</li> <li>- исчерпывающе, четко, последовательно, грамотно и логически стройно излагает теоретический материал;</li> <li>- правильно формирует определения;</li> <li>- демонстрирует умения самостоятельной работы с нормативно-правовой литературой;</li> <li>- умеет делать выводы по излагаемому материалу.</li> </ul>
«Хорошо» - 4 баллов	«Хорошо» - 15 - 17 баллов	«Хорошо» - 70 - 84 баллов	Показывает достаточный уровень сформированности компетенций, т.е.: <ul style="list-style-type: none"> <li>- демонстрирует достаточно полное знание материала, основных теоретических положений;</li> <li>- достаточно последовательно, грамотно логически стройно излагает материал;</li> <li>- демонстрирует умения ориентироваться в нормальной литературе;</li> <li>- умеет делать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.</li> </ul>
«Удовлетворительно» - 3 баллов	«Удовлетворительно» - 12 - 14 баллов	«Удовлетворительно» - 56 – 69 баллов	Показывает пороговый уровень сформированности компетенций, т.е.: <ul style="list-style-type: none"> <li>- демонстрирует общее знание изучаемого материала;</li> <li>- испытывает серьезные затруднения при ответах на дополнительные вопросы;</li> <li>- знает основную рекомендуемую литературу;</li> <li>- умеет строить ответ в соответствии со структурой излагаемого материала.</li> </ul>
«Неудовлетворительно» - 2 баллов	«Неудовлетворительно» - 1-11 баллов	«Неудовлетворительно» - 1-55 баллов	Ставится в случае: <ul style="list-style-type: none"> <li>- незнания значительной части программного материала;</li> <li>- не владения понятийным аппаратом дисциплины;</li> <li>- допущения существенных ошибок при изложении учебного материала;</li> <li>- неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;</li> <li>- неумение делать выводы по излагаемому материалу.</li> </ul>

### **3. Типовые контрольные задания, иные материалы и методические рекомендации, необходимые для оценки сформированности компетенций в процессе освоения ОПОП**

#### **3.1. Задания и вопросы для входного контроля**

1. Какое место занимает психология в системе наук?
2. Какие основные разделы составляют структуру психологии как науки?
3. Как и почему менялся предмет психологии в истории?
4. Как и где может применяться психологическое знание?
5. В чем особенности наблюдения как метода научного исследования?
6. Что отличает различные типы эксперимента друг от друга?
7. Какие основные направления в психологии вы знаете?
8. Какие явления входят в круг изучения науки психологии?
9. Каковы основные результаты психологии сознания?
10. В чем состоят главные идеи фрейдизма?

#### **3.2. Оценочные средства и критерии сформированности компетенций**

*Критерии оценки уровня сформированности компетенций приводятся для каждого из используемых оценочных средств, указанных в разделе 2 фонда оценочных средств.*

##### **3.2.1. Контрольные вопросы для первой аттестации**

1. Исследование мотивации профессиональной деятельности
2. Профессиональная карьера и ее виды. Профессиональная карьера и самореализация: проблема диагностики
3. Диагностика уровня удовлетворённости работой, выявление лояльности сотрудника организации
4. Оценка деловых и эмоциональных взаимоотношений в коллективе
5. Исследование особенностей групповой мотивации
6. Психологический климат в коллективе и методики его диагностики
7. Оценка уровня совместимости работников при совместной деятельности, определение ценностно-ориентационного единства группы
8. Конфликты, их виды, причины. Стратегии поведения в конфликте
9. Развитие группы и формирования профессиональной команды. Социально-психологический уровень развития группы
10. Деловые игры как форма взаимодействия персонала

*Критерии оценки уровня сформированности компетенций при проведении аттестационной контрольной работы:*

- оценка «отлично»: продемонстрировано грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Даны верные ответы на все вопросы и условия задач (заданий). При необходимости сделаны пояснения и выводы (содержательные, достаточно полные, правильные, учитывающие специфику проблемной ситуации в задаче или с незначительными ошибками);

- оценка «хорошо»: грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Однако, ответы на вопросы и условия задач (заданий) содержат незначительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно;

- оценка «удовлетворительно»: обучающийся ориентируется в материале, но применяет его неверно, выбирает неправильный алгоритм решения задач (неверные исходные данные, неверная последовательность решения и др. ошибки), допускает вычислительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно;

- оценка «неудовлетворительно»: обучающийся слабо ориентируется в материале, выбирает неправильный алгоритм решения, допускает значительное количество вычислительных ошибок. Пояснения и выводы отсутствуют.

##### **3.2.2. Вопросы для проверки остаточных знаний**

1. Теоретические основы психодиагностики

2. Оптимальный нравственно-психологический климат в организации
3. Этика в психодиагностике
5. Создание благоприятной обстановке в организации
6. Поэтапное мотивирование персонала
7. Правила подбора персонала
8. Оценка и методы поощрения сотрудников
9. Методы сплочения коллектива
10. Условия обеспечения благоприятного климата в коллективе

### **3.3. Задания для промежуточной аттестации (зачета и (или) экзамена)**

#### **3.3.1. Экзаменационные вопросы**

1. Теоретическое обоснование проблем психодиагностики в управлении
2. История развития психодиагностики
3. Методологический подход в кадровой психодиагностике
4. Методы исследования группы, групповых процессов, поведения человека в группе
5. Индивидуальная диагностика персонала организаций
6. Принципы подбора персонала
7. Оценка персонала. Факторы, обуславливающие потребность в проведении организационно-управленческой диагностики
8. Требования к организации и проведению психодиагностических процедур. Принципы построения психологического исследования
9. Типичные ошибки при проведении психодиагностики персонала
10. Психодиагностический диагноз. Требования к предъявлению результатов
11. Использование игровых методик в диагностических целях
12. Негативные последствия профессиональной деятельности
13. Личность руководителя
14. Тестирование в рамках психодиагностики
15. Психодиагностика лидерства, структуры и психологического климата коллектива
16. Психодиагностика коммуникативных качеств и лидерства
17. Психодиагностика когнитивных и мотивационных психологических качества персонала
18. Социально-психологическая диагностика социальной сферы и структуры коллектива
19. Диагностика темперамента
20. Психологическая диагностика конфликтов и стрессов
21. Этика в психодиагностике
22. Экспертная оценка при формировании кадрового состава
23. Профессиональный стресс, его причины, последствия и возможности диагностики
24. Профессиональное «выгорание»
25. Профессиональные деформации личности и их уровни
26. Виды игровых методов и условия их применения в диагностических целях
27. Использование групповых методов решения задач в диагностических целях
28. Конфликты и пути их решения
29. Мотивация достижения и мотивация избегание неудач их роль в профессиональной деятельности и диагностика
30. Профессиональная карьера и ее виды. Периодизация жизни и профессиональное развитие

## Пример формы экзаменационного билета

**Министерство науки и высшего образования РФ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Дагестанский государственный технический университет»**

Дисциплина *«Диагностика и оценка персонала»*

Направление *37.03.01 Психология*

Профиль *«Психологическое консультирование»*

Кафедра *Психологии и социально-культурного сервиса*

Курс 4

Семестр 8

Форма обучения - *очная*

### ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Требования к организации и проведению психодиагностических процедур. Принципы построения психологического исследования
2. Типичные ошибки при проведении психодиагностики персонала
3. Психодиагностический диагноз. Требования к предъявлению результатов

Экзаменатор: \_\_\_\_\_

Зав. кафедрой: \_\_\_\_\_

Утверждено на заседании кафедры \_\_\_\_\_

№ \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

*Дополнительно указываются:*

*а) методические рекомендации по подготовке и процедуре осуществления контроля выполнения.*

Зачеты и экзамены могут быть проведены в письменной форме, а также в письменной форме с устным дополнением ответа. Зачеты служат формой проверки качества выполнения студентами лабораторных работ, усвоения семестрового учебного материала по дисциплине (модулю), практических и семинарских занятий (при отсутствии экзамена по дисциплине).

По итогам зачета, соответствии с модульно – рейтинговой системой университета, выставляются баллы с последующим переходом по шкале баллы – оценки за зачет, выставляемый как по наименованию «зачтено», «не зачтено», так и дифференцированно т.е. с выставлением отметки по схеме – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно», определяемое решением Ученого совета университета и прописываемого в учебном плане.

Экзамен по дисциплине (модулю) служит для оценки работы студента в течении семестра (года, всего срока обучения и др.) и призван выявить уровень, качество и систематичность полученных им теоретических и практических знаний, приобретения навыков самостоятельной работы, развития творческого мышления, умения синтезировать полученные знания и применять их в решении практических задач. По итогам экзамена, в соответствии с модульно – рейтинговой системой университета выставляются баллы, с

последующим переходом по шкале оценок на оценки: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно», свидетельствующие о приобретенных компетенциях или их отсутствии.

*Критерии оценки уровня сформированности компетенций по результатам проведения дифференцированного зачёта (зачета с оценкой) / экзамена:*

- оценка **«отлично»**: обучающийся дал полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, проявил совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыл основные положения темы. В ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений. Обучающийся подкрепляет теоретический ответ практическими примерами. Ответ сформулирован научным языком, обоснована авторская позиция обучающегося. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа или с помощью «наводящих» вопросов преподавателя. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень владения компетенцией(-ями);

- оценка **«хорошо»**: обучающимся дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, проявлено умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, но есть недочеты в формулировании понятий, решении задач. При ответах на дополнительные вопросы допущены незначительные ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень владения компетенцией(-ями);

- оценка **«удовлетворительно»**: обучающимся дан неполный ответ на вопрос, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, явлений, нарушена логика ответа, не сделаны выводы. Речевое оформление требует коррекции. Обучающийся испытывает затруднение при ответе на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень владения компетенцией(-ями);

- оценки **«неудовлетворительно»**: обучающийся испытывает значительные трудности в ответе на вопрос, допускает существенные ошибки, не владеет терминологией, не знает основных понятий, не может ответить на «наводящие» вопросы преподавателя. Обучающимся продемонстрирован низкий уровень владения компетенцией(-ями).

*Критерии оценки уровня сформированности компетенций для проведения экзамена/дифференцированного зачёта (зачета с оценкой) зависят от их форм проведения (тест, вопросы, задания, решение задач и т.д.).*