

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Карпов Евгений Борисович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 16.01.2026 12:45:48  
Уникальный программный ключ:  
34e81b9ebf022d792ddf4ba544335e5b15ea819d7b11d21098d2f3e86a810b



МЕЖДУНАРОДНАЯ ПОЛИЦЕЙСКАЯ АКАДЕМИЯ ВПА  
Автономная некоммерческая организация высшего образования  
АНО ВО МПА ВПА

# ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ МОДУЛЬ Психология управления и организационная психология

## рабочая программа дисциплины (модуля)

Учебный план 37.03.01 Психология

Учебный год начала подготовки 2025-2026

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **очно-заочная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 108

в том числе:

аудиторные занятия 50

самостоятельная работа 56

часов на контроль 2

Виды контроля в семестрах:

зачеты 6

### Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	6 (3.2)		Итого	
	уп	рп		
Неделя	18 2/6			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	26	30	26	30
Практические	24	30	24	30
Итого ауд.	50	60	50	60
Контактная работа	50	60	50	60
Сам. работа	56	46	56	46
Часы на контроль	2	2	2	2
Итого	108	108	108	108

Рабочая программа дисциплины

**Психология управления и организационная психология**

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология (приказ Минобрнауки России от 29.07.2020 г. № 839)

составлена на основании учебного плана:

37.03.01 Психология

утвержденного учёным советом вуза от 23.12.2023 протокол № 3.

### 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	формирование у учащихся системы знаний по организационной психологии и психологии управления, первичных психологических умений управленческой деятельности, анализу и профессиональному решению организационно-психологических проблем.
-----	---

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	Б1.О.05
<b>2.1</b>	<b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>
2.1.1	Общая психология
2.1.2	Основы профориентологии
2.1.3	Психология труда, инженерная психология и эргономика
2.1.4	Психология делового общения
2.1.5	Общая психология
2.1.6	Основы профориентологии
2.1.7	Психология труда, инженерная психология и эргономика
2.1.8	Психология делового общения
<b>2.2</b>	<b>Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>
2.2.1	Психодиагностика
2.2.2	Экспериментальная психология
2.2.3	Психодиагностика
2.2.4	Экспериментальная психология

### 3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

<b>ОПК-8:</b>	<b>Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры</b>
<b>ОПК-8.1:</b>	<b>Знает социально- психологические основы функционирования организаций разного типа, а также специфику и стратегии межличностного взаимодействия и построения профессиональных отношений.</b>
<b>ОПК-8.2:</b>	<b>Умеет формулировать и решать практические задачи в области осуществления своих профессиональных функций в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры</b>
<b>ОПК-8.3:</b>	<b>Владет навыками анализа и оценки межличностных и профессиональных отношений в контексте выполнения своих профессиональных функций в организациях.</b>

**В результате освоения дисциплины обучающийся должен**

<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
3.1.1	-основные понятия, категории и инструменты психологии управления и организационной психологии;
3.1.2	-отдельные этапы формирования взглядов на человека как сотрудника организации;
3.1.3	-компетенции и основные направления деятельности психолога в организации;
3.1.4	-психологические феномены, связанные с индивидуальным поведением человека и имеющие отношение к его жизни в организации;
3.1.5	-критерии определения организационно-психологических проблем и задач.
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
3.2.1	-использовать системы категорий и методов, необходимых для решения организационно-психологических задач;
3.2.2	-диагностировать и решать организационные проблемы и задачи, детерминированные психологическими факторами;
3.2.3	-выявлять проблемы психологического характера при анализе конкретных организационных ситуаций, предлагать релевантные организационной культуре и целям организации способы их решения;
3.2.4	-проводить исследования в области организационной психологии и психологии управления, формулировать реалистичные и психологически обоснованные рекомендации на основе полученных данных;
3.2.5	-находить организационно-управленческие решения в производственных ситуациях.
<b>3.3</b>	<b>Владеть:</b>
3.3.1	Владеть:
3.3.2	-понятийным аппаратом в области психологии управления и организационной психологии;

3.3.3	-основными технологиями работы организационного психолога в области организационно-психологической информации;
3.3.4	-современными методами сбора, обработки, анализа, интерпретации организационно-психологической информации;
3.3.5	-технологиями профессионального отбора, адаптации формирования лояльности сотрудников и другими технологиями работы с персоналом;
3.3.6	-организационно-психологическими методами внедрения и психологического сопровождения инноваций в организации.

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов
	<b>Раздел 1. Психология управления и организационная психология в системе научного знания</b>		
1.1	Объект, предмет и задачи психологии управления и организационной психологии. История развития организационной психологии. Принципы и методы исследований в психологии управления и организационной психологии /Лек/	6	2
1.2	Объект, предмет и задачи психологии управления и организационной психологии. История развития организационной психологии. Принципы и методы исследований в психологии управления и организационной психологии /Пр/	6	2
1.3	Объект, предмет и задачи психологии управления и организационной психологии. История развития организационной психологии. Принципы и методы исследований в психологии управления и организационной психологии /Ср/	6	4
	<b>Раздел 2. Организационная система</b>		
2.1	Понятие и критерии определения организации. Организация как система. Виды организационных структур и их психологическая характеристика. Социально-психологические процессы в организации /Лек/	6	2
2.2	Понятие и критерии определения организации. Организация как система. Виды организационных структур и их психологическая характеристика. /Пр/	6	2
2.3	Понятие и критерии определения организации. Организация как система. Виды организационных структур и их психологическая характеристика. /Ср/	6	2
2.4	Социально-психологические процессы в организации /Пр/	6	4
2.5	Социально-психологические процессы в организации /Ср/	6	2
2.6	Изменения в организации и понятие организационного развития. Модели организационных изменений. Управление инновациями в организации /Лек/	6	4
2.7	Изменения в организации и понятие организационного развития. Модели организационных изменений. Управление инновациями в организации /Пр/	6	4
2.8	Изменения в организации и понятие организационного развития. Модели организационных изменений. Управление инновациями в организации /Ср/	6	4
2.9	Диагностика организационного развития /Пр/	6	2
2.10	Диагностика организационного развития /Ср/	6	4
	<b>Раздел 3. Управление организацией</b>		
3.1	Сущность и содержание управленческой деятельности. Стили руководства. Личность менеджера. Психофизиологические аспекты в деятельности руководителя. Принятие управленческих решений. Профессиональная подготовка руководителей /Лек/	6	4
3.2	Личность менеджера. Имидж менеджера /Пр/	6	1
3.3	Личность менеджера. Имидж менеджера /Ср/	6	2
3.4	Сущность и содержание управленческой деятельности. Руководитель в организации. Стили руководства /Пр/	6	1
3.5	Сущность и содержание управленческой деятельности. Руководитель в организации. Стили руководства /Ср/	6	4
3.6	Принятие управленческих решений /Пр/	6	1
3.7	Принятие управленческих решений /Ср/	6	8
3.8	Психология публичного выступления /Пр/	6	1
3.9	Психология публичного выступления /Ср/	6	8
	<b>Раздел 4. Личность в организации</b>		

4.1	Психология управления поведением людей. Лояльность и преданность персонала организации. Организационные требования к сотруднику организации. Адаптация сотрудников в организации. Модели организационного поведения сотрудников. /Лек/	6	4
4.2	Психология управления поведением людей. Лояльность и преданность персонала организации. Организационные требования к сотруднику организации. Модели организационного поведения сотрудников. /Пр/	6	2
4.3	Работа с кадрами. Аттестация, адаптация персонала /Пр/	6	1
4.4	Работа с кадрами. Аттестация, адаптация персонала /Ср/	6	2
4.5	Мотивирование сотрудников /Пр/	6	1
4.6	Мотивирование сотрудников /Ср/	6	2
<b>Раздел 5. Рабочие группы и команды в организациях</b>			
5.1	Понятие рабочей группы и команды. Формирование команд. Ролевое распределение в команды. Ролевые конфликты. Коммуникация в командной работе /Лек/	6	6
5.2	Понятие рабочей группы. Работа в группе /Пр/	6	1
5.3	Формирование команд. Командообразование /Пр/	6	1
5.4	Принятие группового решения /Пр/	6	2
5.5	Понятие рабочей группы. Работа в группе. Формирование команд. Командообразование. Принятие группового решения /Ср/	6	1
<b>Раздел 6. Организация как субъект поведения</b>			
6.1	Понятие организационной культуры. Типы организационной культуры. Признаки психологически «здоровых» и «невротических» организационных культур. Имидж организации /Лек/	6	4
6.2	Понятие организационной культуры. Типы организационной культуры. Признаки психологически «здоровых» и «невротических» организационных культур. Имидж организации /Пр/	6	2
6.3	Понятие организационной культуры. Типы организационной культуры. Признаки психологически «здоровых» и «невротических» организационных культур. Имидж организации /Ср/	6	1
<b>Раздел 7. Технологии организационного консультирования</b>			
7.1	Феномен организационного консультирования. Формы и этапы консультативного процесса. Принципы и методы консультирования организации. Коучинг. Требования к квалификации консультанта /Лек/	6	2
7.2	Феномен организационного консультирования. Формы и этапы консультативного процесса. Принципы и методы консультирования организации. Коучинг. Требования к квалификации консультанта /Пр/	6	1
7.3	Феномен организационного консультирования. Формы и этапы консультативного процесса. Принципы и методы консультирования организации. Коучинг. Требования к квалификации консультанта /Ср/	6	2
<b>Раздел 8. Психологическое сопровождение организационного обучения</b>			
8.1	Внутрифирменное обучение. Психолого-педагогические подходы к образованию взрослых. Организационный тренинг /Лек/	6	2
8.2	Внутрифирменное обучение. Психолого-педагогические подходы к образованию взрослых. Организационный тренинг /Пр/	6	1
8.3	/Зачёт/	6	2

## 5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

### 5.1. Вопросы для самоконтроля и текущей аттестации

Верно или неверно:

1. Есть строго ограниченный набор психологических качеств, необходимых и достаточных для эффективной работы менеджера.
2. Фактор, сдерживающий потенциал и результат работы, называют ограничением.
3. Стиль (по Адлеру) – это совокупность особенностей поведения человека, способствующих компенсации его индивидуальных дефектов (физических, психических, социальных)
4. Каждый человек может овладеть любой профессией, дело в том, сколько на это понадобится сил и времени.
5. Психологический возраст всегда совпадает с метрическим
6. Волевое действие всегда связано с преодолением трудностей
7. Личность может осознанно управлять своей деятельностью
8. Переживание страха всегда отрицательно сказывается на эффективности деятельности
9. Уверенность в себе – это признак гордыни

10. Другие лучше могут оценить, сколько ты стоишь как профессионал
11. Успех зависит только от случая
12. Достижение успеха всегда требует эффективного управления собственным поведением.
13. Деятельность присуща только личности
14. Цель – образ желаемого результата деятельности
15. Авторитет бывает официальный (авторитет должности) и реальный (через фактическое уважение, которым пользуется руководитель)
16. Изменения – необходимое условие долговременного функционирования организации, а инновационная деятельность – составная часть управленческой деятельности руководителя.
17. Цели и задачи организации зависят от ее структуры

Выберите один или несколько вариантов ответов:

1. Эффективность управленческой деятельности зависит от:
  - а) способностей менеджера
  - б) его знаний
  - в) его умений и навыков
  - г) от поддержки его высокопоставленными управленцами
  - д) от качеств его личности
2. Важнейшими чертами личности руководителя являются:
  - а) стремление к доминированию
  - б) коммуникативные способности
  - в) гибкость
  - г) находчивость
  - д) умение создавать личную информационную систему
3. Составляющие управления своим поведением:
  - а) желание развиваться, изменять свою жизнь
  - б) самопознание
  - в) постановка для себя конкретных трудных, но достижимых целей
  - г) овладение способами нового поведения
  - д) адекватная оценка своих достижений
4. В структуру деятельности входит:
  - а) мотивация
  - б) цель
  - в) действия и операции
  - г) внимание и восприятие
  - д) память
5. Функции воли:
  - а) побудительная
  - б) тормозная
  - в) и то, и другое
  - г) не то и не другое
6. Недостаточность результата деятельности вызывает:
  - а) фрустрацию
  - б) включение механизмов защиты
  - в) обращение за помощью
  - г) саморегуляцию
  - д) появление отрицательных эмоций
7. Успех – это:
  - а) когда тебе предложили высокой пост;
  - б) высокая з/п
  - в) возможность делать на работе то, что ты считаешь нужным
  - г) субъектная характеристика, соотносится с потребностями человека
  - д) уважение со стороны окружающих, их восхищение тобой
8. Личность – это:
  - а) системное качество, приобретаемое индивидом в деятельности и общении
  - б) человеческий индивид как субъект отношений и сознательной деятельности
  - в) устойчивая система социально значимых черт, характеризующих индивида как человека того или иного общества, общности
  - г) все ответы верны
9. Стереотипы:
  - а) представляют собой результат нашего личного опыта
  - б) укрепляются при тесном общении с другой группой людей
  - в) всегда являются предубеждениями
  - г) ни один из ответов не верен
10. Результат деятельности зависит от:
  - а) самооценки
  - б) уровня притязаний
  - в) инстинктов

11. Стремление к самоусовершенствованию возникает из-за:
  - а) свойств идеального Я
  - б) свойств реального Я
  - в) расхождения между идеальным Я и реальным Я
12. Аттаракция – это:
  - а) чувство одного человека к другому
  - б) отношение к другому человеку, аттитюд на другого человека
  - в) оценка другого человека
  - г) триада, включающая в себя и чувство, и отношение, и оценку другого человека.
13. Структура управленческой деятельности включает:
  - а) мотивацию
  - б) волевые акты
  - в) принятие решений
  - г) восприятие социальных объектов
  - д) креативные процессы

### **5.2. Темы письменных работ (контрольных и курсовых работ, рефератов)**

1. Современное состояние организационной психологии
2. Организационная психология как прикладное направление психологической науки
3. Принципы и методы исследований в организационной психологии
4. Этические аспекты работы психолога в организации
5. Социально-психологические процессы в организации
6. Изменения в организации и понятие организационного развития
7. Организационная культура (понятие и типы)
8. Признаки психологически "здоровых" и "невротических" организационных культур
9. Имидж организации

### **5.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации**

Вопросы к итоговой аттестации

1. Объект, предмет и задачи организационной психологии
2. История развития организационной психологии
3. Современное состояние организационной психологии
4. Организационная психология как прикладное направление психологической науки
5. Принципы и методы исследований в организационной психологии
6. Этические аспекты работы психолога в организации
7. Понятие и критерии определения организации
8. Организация как система
9. Виды организационных структур и их психологическая характеристика
10. Социально-психологические процессы в организации
11. Изменения в организации и понятие организационного развития
12. Модели организационных изменений
13. Управление инновациями в организации
14. Сущность и содержание управленческой деятельности
15. Психическая регуляция управленческой деятельности
16. Психофизиологические аспекты в деятельности руководителя
17. Профессиональная подготовка руководителей
18. Лояльность и преданность персонала организации
19. Ценностная регуляция поведения персонала организации
20. Организационные требования к сотруднику организации
21. Адаптация сотрудников в организации
22. Модели организационного поведения сотрудников
23. Управление персоналом
24. Понятие рабочей группы и команды
25. Формирование команд
26. Ролевое распределение в команде
27. Ролевые конфликты
28. Коммуникация в командной работе
29. Понятие организационной культуры
30. Типы организационной культуры
31. Признаки психологически «здоровых» и «невротических» организационных культур
32. Имидж организации
33. Методы диагностики персонала организации
34. Диагностика групп и команд
35. Измерение организационных феноменов
36. Цель, задачи и технологии организационного консультирования
37. Феномен организационного консультирования
38. Формы и этапы консультативного процесса
39. Принципы и методы консультирования организации

40.	Коучинг
41.	Требования к квалификации консультанта
42.	Психологическое сопровождение организационного обучения
43.	Внутрифирменное обучение
44.	Психолого-педагогические подходы к образованию взрослых
45.	Организационный тренинг

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 6.1. Рекомендуемая литература

#### 6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год, эл. адрес
Л1.1	Жог, В.И.	Методология организационной психологии : учебное пособие	М. : МПГУ; Издательство «Прометей», 2013 <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=275015">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=275015</a>

#### 6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год, эл. адрес
Л2.1	Гуревич, П.С.	Психология	- М. : Юнити-Дана, 2015 <a href="http://BIBLIOTCLUB.RU">HTTP://BIBLIOTCLUB.RU</a>
Л2.2	Ежова, Н.Н.	Краткий справочник практического психолога : справочник	Ростов-на-Дону : Феникс, 2014 <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=271550">https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=271550</a>

### 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

#### 6.2.1 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1	Open Office
<b>6.2.2 Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем</b>	
6.3.2.1	Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» - <a href="https://biblioclub.ru/">https://biblioclub.ru/</a>
6.3.2.2	Портал Единое окно доступа к образовательным ресурсам <a href="http://window.edu.ru/">http://window.edu.ru/</a>
6.3.2.3	Система дистанционного обучения АНО ВО МПА ВПА «Moodle» - <a href="http://sdo.tiei.ru/">http://sdo.tiei.ru/</a>

## 7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие примерным программам дисциплин (модулей), рабочим учебным программам дисциплин (модулей). Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно - образовательную среду.
-----	--

## 8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ И КРИТЕРИЯМ ОЦЕНИВАНИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Обучающимся необходимо помнить, что качество полученного образования в немалой степени зависит от активной роли самого обучающегося в учебном процессе. Обучающийся должен быть нацелен на максимальное усвоение подаваемого лектором материала, после лекции и во время специально организуемых индивидуальных встреч он может задать лектору интересующие его вопросы.

Лекционные занятия составляют основу теоретического обучения и должны давать систематизированные основы знаний по дисциплине, раскрывать состояние и перспективы развития соответствующей области науки, концентрировать внимание обучающихся на наиболее сложных и узловых вопросах, стимулировать их активную познавательную деятельность и способствовать формированию творческого мышления.

Главная задача лекционного курса - сформировать у обучающихся системное представление об изучаемом предмете, обеспечить усвоение будущими специалистами основополагающего учебного материала, принципов и закономерностей развития соответствующей научно-практической области, а также методов применения полученных знаний, умений и навыков.

Основные функции лекций: 1. Познавательная-обучающая; 2. Развивающая; 3. Ориентирующе-направляющая; 4. Активизирующая; 5. Воспитательная; 6. Организующая; 7. Информационная.

Выполнение практических заданий служит важным связующим звеном между теоретическим освоением данной дисциплины и применением ее положений на практике. Они способствуют развитию самостоятельности обучающихся, более активному освоению учебного материала, являются важной предпосылкой формирования профессиональных качеств будущих специалистов.

Проведение практических занятий не сводится только к органическому дополнению лекционных курсов и самостоятельной работы обучающихся. Их вместе с тем следует рассматривать как важное средство проверки усвоения обучающимися тех или иных положений, даваемых на лекции, а также рекомендуемой для изучения литературы; как форма текущего контроля за отношением обучающихся к учебе, за уровнем их знаний, а следовательно, и как один из важных каналов для своевременного подтягивания отстающих обучающихся.

При подготовке важны не только серьезная теоретическая подготовка, но и умение ориентироваться в разнообразных практических ситуациях, ежедневно возникающих в его деятельности. Этому способствует форма обучения в виде практических занятий. Задачи практических занятий: закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, формирование у обучающихся умений и навыков работы с исходными данными, научной литературой и специальными документами. Практическому занятию должно предшествовать ознакомление с лекцией на соответствующую тему и литературой, указанной в плане этих занятий.

При проведении учебных занятий обеспечиваются развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей). Самостоятельная работа может быть успешной при определенных условиях, которые необходимо организовать. Ее правильная организация, включающая технологии отбора целей, содержания, конструирования заданий и организацию контроля, систематичность самостоятельных учебных занятий, целесообразное планирование рабочего времени позволяет привить студентам умения и навыки в овладении, изучении, усвоении и систематизации приобретаемых знаний в процессе обучения, привить навыки повышения профессионального уровня в течение всей трудовой деятельности.

Для контроля знаний студентов по данной дисциплине необходимо проводить оперативный, рубежный и итоговый контроль.

Оперативный контроль осуществляется путем проведения опросов студентов на семинарских занятиях, проверки выполнения практических заданий, а также учета вовлеченности (активности) студентов при обсуждении мини-докладов, организации ролевых игр и т.п.

Контроль за самостоятельной работой студентов по курсу осуществляется в двух формах: текущий контроль и итоговый. Рубежный контроль (аттестация) подразумевает проведение тестирования по пройденным разделам курса. В тестирование могут быть включены темы, предложенные студентам для самостоятельной подготовки, а также практические задания.

Система оценок выполнения контрольного тестирования:

- «отлично» – количество правильных оценок от 81 до 100 баллов;
- «хорошо» – от 61 до 80 баллов;
- «удовлетворительно» – от 40 до 60 баллов;
- «зачтено» – от 40 до 100 баллов.

Итоги текущей аттестации на очном отделении подводятся дважды:

первая аттестация — по состоянию на 31 марта (31 октября);

вторая аттестация – по состоянию на последний день занятий студента. поиска и анализа материала, выданного на самостоятельное изучение.

Уровень сформированности профессиональных компетенций каждого обучающегося оценивается по следующей шкале (от 1 до 5):

- 1 – не справляется с выполнением типовых профессиональных задач, не проявляет ни один из навыков, входящих в компетенцию;
- 2 – не справляется с выполнением типовых профессиональных задач, проявляет отдельные навыки, входящие в компетенцию;
- 3 – выполняет типовые профессиональные задачи при консультационной поддержке: пороговый (критический) уровень готовности;
- 4 – самостоятельно выполняет типовые профессиональные задачи. Для решения нестандартных задач требуется консультационная помощь: пороговый (допустимый) уровень готовности;
- 5 – все профессиональные (типовые и нестандартные) профессиональные задачи выполняет самостоятельно: повышенный уровень готовности.

Бально-рейтинговая оценка по промежуточной аттестации проводимой в форме экзамена и (или) дифференцированного зачета выставляется в соответствии со следующей шкалой:

- 50–71 – «удовлетворительно»;
- 71–92 – «хорошо»;
- 92–100 – «отлично».

Далее приводятся критерии оценки результатов ответов. Например:

Оценка "ОТЛИЧНО" ставится обучающемуся, показавшему повышенный уровень готовности.

Оценка "ХОРОШО" ставится обучающемуся, показавшему пороговый (допустимый) уровень готовности.

Оценка "УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО" ставится обучающемуся, показавшему пороговый (критический) уровень готовности.

Бально-рейтинговая оценка по промежуточной аттестации проводимой в форме зачета выставляется в соответствии со следующей шкалой:

- 51–100 – «зачтено».

Далее приводятся критерии оценки результатов ответов. Например:

Оценка "зачтено" ставится обучающемуся, минимально показавшему пороговый (критический) уровень готовности.