

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце: **Федеральное государственное бюджетное образовательное**
ФИО: Цыбиков Бэлкто Батович **учреждение высшего образования**
Должность: Ректор **«Бурятская государственная сельскохозяйственная академия имени В.Р. Филиппова»**
Дата подписания: 13.03.2026 17:29:25
Уникальный программный ключ:
056af948c3e48c6f3c571e429957a8ae7b757ae8

Инженерный факультет

«СОГЛАСОВАНО»

Заведующий выпускающей кафедрой
Механизация сельскохозяйственных
процессов

К.Т.Н., ДОЦЕНТ

уч. ст., уч. зв.

Татаров Н.Т.

подпись

«24» апреля 2025 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Декан
Инженерный факультет

Д.Т.Н., ДОЦЕНТ

уч. ст., уч. зв.

Кокиева Г.Е.

подпись

«24» апреля 2025 г.

**Оценочные материалы
Дисциплины (модуля)**

Б1.О.12 Психология

**Направление 35.03.06 Агроинженерия
Направленность (профиль) Технические системы в агробизнесе**

Обеспечивающая преподавание
дисциплины кафедра

Естественнонаучные дисциплины

Разработчик (и)

подпись

уч. ст., уч. зв.

И.О.Фамилия

Внутренние эксперты:
Председатель методической
комиссии инженерного
факультета

подпись

уч. ст., уч. зв.

И.О.Фамилия

Заведующий методическим
кабинетом УМУ

подпись

И.О.Фамилия

Улан-Удэ, 2025 г.

ВВЕДЕНИЕ

1. Оценочные материалы по дисциплине (модулю) являются обязательным обособленным приложением к Рабочей программе дисциплины (модуля) и представлены в виде оценочных средств.
2. Оценочные материалы являются составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися указанной дисциплины (модуля).
3. При помощи оценочных материалов осуществляется контроль и управление процессом формирования обучающимися компетенций, из числа предусмотренных ФГОС ВО в качестве результатов освоения дисциплины (модуля).
4. Оценочные материалы по дисциплине (модулю) включают в себя:
 - оценочные средства, применяемые при промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины (модуля).
 - оценочные средства, применяемые в рамках индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРО;
 - оценочные средства, применяемые для текущего контроля;
5. Разработчиками оценочных материалов по дисциплине (модулю) являются преподаватели кафедры, обеспечивающей изучение обучающимися дисциплины (модуля), в Академии. Содержательной основой для разработки оценочных материалов является Рабочая программа дисциплины (модуля).

Перечень видов оценочных средств

Перечень вопросов к зачету.

Комплект контрольных вопросов для проведения устных опросов.

Задания для тренинга.

Темы эссе.

Комплект заданий для самостоятельной работы обучающихся.

Кейс-задания.

Комплект тестовых заданий.

Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины

Нормативная база проведения промежуточной аттестации обучающихся по результатам изучения дисциплины:
Психология

1) действующее «Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ФГБОУ ВО Бурятская ГСХА»

Основные характеристики промежуточной аттестации обучающихся по итогам изучения дисциплины

1	2
Цель промежуточной аттестации -	установление уровня достижения каждым обучающимся целей обучения по данной дисциплине
Форма промежуточной аттестации -	зачёт
Место процедуры получения зачёта в графике учебного процесса	1) участие обучающегося в процедуре получения зачёта осуществляется за счёт учебного времени (трудоемкости), отведённого на изучение дисциплины 2) процедура проводится в рамках ВАРО, на последней неделе семестра
Основные условия получения обучающимся зачёта:	1) обучающийся выполнил все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитался об их выполнении в сроки, установленные графиком учебного процесса по дисциплине

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам

Тема 1. Психология как наука.

1. Предмет, объект, методологические принципы и методы психологии.

2. Место психологии в системе наук.

3. Основные направления в психологии.

Тема 2. Возникновение и развитие психики

1. Психика и организм. Психика, поведение и деятельность.

2. Основные функции психики.

3. Структура психики.

Тема 3. Психология личности

1. Индивид, личность, индивидуальность.

2. Способности и задатки.

3. Характер. Темперамент.

Тема 4. Психические процессы и состояния личности

1. Познавательные процессы
2. Первичные психические процессы: ощущение и восприятие. Представление.
3. Высшие психические процессы: воображение, память, мышление и интеллект; творчество; внимание, мнемические процессы.

Тема 5. Личность в деятельности и общении

1. Общение и речь.
2. Способы воздействия в общении.
3. Приемы аттрактивного восприятия.

Тема 6. Психология групп

1. Понятие «группа».
2. Особенности психологии больших групп.
3. Психология малых групп и ее диагностика.

Тема 7. Конфликтное взаимодействие

1. Понятие и роль конфликтов.
2. Структура и динамика конфликта.
3. Виды конфликтов.

Задания для тренингов

Тема «Личность в деятельности и общении»

Тренинг «Зеркало»

Цели:

- научиться концентрировать внимание на партнере и на его невербальном языке;
- убедиться в том, что телесная подстройка ведет к повышению взаимопонимания между партнерами;
- развить эмпатические возможности участников тренинга.

Размер группы: нет ограничений.

Ресурсы: большая комната, позволяющая свободное движение участников.

Время: 30-60 мин.

Ход упражнения. Первый этап

Группа разбивается на пары. В каждой паре один игрок - первый номер, второй игрок - второй номер. По команде тренера вторые номера превратятся в зеркало. Первый номер - это человек перед зеркалом, выполняющий в свободной форме простые физические движения. Он не ставит перед собой цель заставить «зеркало» запутаться или сбиться. Темп упражнения спокойный.

Участники пытаются максимально точно пристроиться друг к другу т. е. ощутить не только физиологию жеста партнера, но и войти в суть действия, его ритм, понять его эмоциональную подоплеку. В таком режиме пары работают 5-7 мин.

Затем роли в паре меняются. Теперь уже второй игрок будет играть роль человека перед зеркалом, а первый превратится в зеркало.

Обсуждение первого этапа упражнения:

- Кем легче быть в этом упражнении?
- Удалось ли вам почувствовать партнера, понять его эмоциональный настрой?
- Может ли подобное упражнение помочь установлению более эффективной коммуникации?

Тренинг «Крокодил»

Ход игры:

Группа разбивается на две подгруппы, которые рассаживаются друг против друга.

Каждая команда должна придумать слово: имя существительное в единственном числе (не имя собственное!) Каждый игрок по очереди встает между двумя командами так, чтобы его было видно противоборствующим сторонам, и с помощью жестов, мимики в течение 2 мин. должен передать другой команде информацию о полученном слове. Нельзя при этом указывать на находящиеся в комнате предметы или людей.

Вся работа является актерской-пантомимической.

Если по истечении 2 мин. команда не угадала загаданное слово, то загадывающая команда получает очко. Команда, которая отгадывала, передает свое слово представителю соперников, и игру продолжает вторая команда.

Тема Психология групп

Имитационная игра «Воздушная катастрофа в пустыне»

Самолет только что произвел вынужденную посадку в пустыне Сахара. Он полностью разрушен. Спаслась только ваша группа. Ближайшее селение расположено на расстоянии 115 км.

После воздушной катастрофы остались 15 предметов. Останетесь ли вы в живых, зависит от того, удастся ли вам дойти до ближайшего поселения, Ваша задача - расположить по порядку перечисленные ниже 15 предметов. Критерием является значение предметов в поддержании вашей жизни. Предмет № 1 является наиболее важным, предмет №15 - наименее важным.

Сохранившиеся предметы:

1. Охотничий нож
2. Карманный фонарь
3. Летная карта окрестности
4. Полиэтиленовый плащ
5. Магнитный компас
6. Переносная газовая плита
7. Охотничье ружье с боеприпасами.
8. Парашют.
9. Пачка соли в таблетках (1000 шт.)
10. 1,5 л воды на каждого
11. Определитель съедобных животных
12. Солнечные очки на каждого спасшегося.
13. 2 л водки.
14. Одна легкая накидка на каждого
15. Карманное зеркало.

Процедуры:

1. Принятие индивидуальных решений.
2. Выработка коллективного решения в группах.
3. Экспертное решение и подсчет индивидуальных ошибок.
4. Межгрупповое взаимодействие: дискуссия, подсчет групповых ошибок.
5. Анализ результатов и подведение итогов игры.

«Кто твой друг»

Цель - рефлексия, развитие навыков социальной перцепции.

У каждого из вас в группе уже появился тот, который чем-то близок вам. В течение 5 минут вы должны набросать его "психологический портрет". Указывать на внешность не следует. В портрете должно быть не менее 10-12 черт характера, привычек, особенностей.

Каждый выступает со своим описанием перед группой. Все остальные должны узнать этого человека. Автор должен сообщить, кто из участников прав после того, как высказутся все желающие. Это упражнение показывает умение понимать окружающих людей, видеть их особенности.

Тема Конфликтное взаимодействие

Игра «Поведение в конфликте»

Цели:

- сформировать понятие о видах поведения в конфликте как способах его решения;
- показать психологические факторы, определяющие конфликт;
- научиться выбирать адекватные стили поведения в конфликте.

Ведущий делит всех участников на пять групп. Каждой группе он дает одну из пяти карточек с названием определенного стиля поведения в конфликте с соответствующим девизом:

1. Стиль «Уступка»: «Чтобы я победил, ты должен проиграть».
2. Стиль «Соперничество»: «Чтобы ты выиграл, я должен проиграть».
3. Стиль «Компромисс»: «Чтобы каждый из нас что-то выиграл, каждый из нас должен что-то проиграть».
4. Стиль «Сотрудничество»: «Чтобы выиграл я, ты тоже должен выиграть».
5. Стиль «Избегание»: «Мне все равно, выиграешь ты или проиграешь, но я знаю, что в этом участия не принимаю».

Каждая группа готовит сценку, в которой проигрывает предложенный ей вид поведения в конфликте.

Обсуждение: проводится в форме ответов на вопросы:

Как данный вид поведения в конфликте повлиял на эмоциональное состояние, на чувства его участников?

Могли ли другие виды поведения в этой ситуации быть более полезными для участников?

Что заставляет людей выбирать тот или иной стиль поведения в конфликте?

Какой стиль самый конструктивный для взаимоотношений людей?

Упражнение «Если бы... я стал бы...»

Цель: выработка навыков быстрого реагирования на конфликтную ситуацию.

Упражнение происходит по кругу: один участник ставит условие, в котором оговорена некоторая конфликтная ситуация.

К примеру: «Если бы меня обсчитали в магазине...» Следующий, рядом сидящий, продолжает (заканчивает)

предложение. К примеру: «...Я стал бы требовать жалобную книгу». Можно провести это упражнение в несколько этапов, в каждом из которых принимают участие все присутствующие, после чего следует обсуждение.

Комплект тестовых заданий

Выберите один из возможных вариантов ответа:

Блок 1. (– выберите один вариант ответа).

1. Предметом современной психологической науки является:

- а) Психика;
- б) Поведение;
- в) Факты, механизмы и закономерности психической деятельности;
- г) Все ответы верны.

2. Основателем психоанализа является:
- а) З. Фрейд;
 - б) К. Юнг;
 - в) Э. Эриксон;
 - г) А. Маслоу.
3. Развитие психики человека изучает:
- а) возрастная психология;
 - б) психология развития;
 - в) сравнительная психология;
 - г) геронтопсихология.
4. Закономерная ответная реакция организма на действие определенного раздражителя?
- А) инстинкт;
 - Б) ощущение;
 - В) рефлекс;
 - Г) чувство.
5. Привычки и убеждения, сознательность являются элементами
- А) психических свойств личности;
 - Б) психических образований личности;
 - В) психических процессов личности;
 - Г) эмоционально-волевой сферы.
6. Потребность – это:
- а) основной источник активности человека и животного; состояние живого существа, выражающее его зависимость от конкретных условий его существования;
 - б) обращенность познания человека на самого себя, на свой внутренний мир;
 - в) свойственная всем живым образованиям способность реагирования на структурные изменения;
 - г) Все ответы верны.
7. Совокупность наиболее устойчивых психических черт, проявляющихся во всех видах межличностного взаимодействия человека и выражающих ее индивидуальное своеобразие
- А) темперамент;
 - Б) характер;
 - В) способности;
 - Г) задатки.
8. Устойчивое эмоциональное отношение человека к явлениям объективной действительности, проявляющееся в духовно обусловленных переживаниях:
- А) эмоции;
 - Б) чувства;
 - В) воля;
 - г) перенос.
9. Процесс установления контактов между людьми, порождаемый потребностями в совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией называется:
- а) коммуникация;
 - б) интеракция;
 - в) перцепция;
 - г) апперцепция.
10. Вид коммуникации где основной единицей является слово, обозначающее предметы и явления в виде обобщенных характеристик — понятий является:
- А) вербальная;
 - Б) паравербальная;
 - В) невербальная;
 - Г) экстравербальная.
11. Знаковая система, включающая жесты, мимику, взгляды называется:
- А) оптико-кинетическая;
 - б) пространственно-временная;
 - в) паралингвистическая;
 - г) экстралингвистическая.
12. Объединение усилий участников для достижения совместной цели при одновременном разделении между ними функций и обязанностей:
- А) конкуренция;
 - Б) кооперация;
 - В) соревнование;
 - Г) нет варианта.
13. Группы, объединяющие людей, имеющих общие цели и интересы в той или иной области жизни или деятельности:
- А) условные;
 - Б) реальные;
 - В) лабораторные;
 - Г) большие.
14. Суть данного эффекта заключается в том, что общее позитивное впечатление о человеке приводит к позитивной оценке и других его качеств, а общее негативное впечатление способствует формированию негативных оценок.

а) эффект первичности и новизны;

б) эффект ореола;

в) эффект проекции;

г) эффект края.

15. Способ воздействия на сознание личности через обращение к ее собственному критическому суждению:

А) убеждение;

Б) внушение;

В) психическое заражение;

Г) манипуляция.

16. Семейный конфликт относится к виду конфликта:

А) внутриличностного;

Б) межличностного;

В) группового;

Г) межгруппового.

Блок 2 (-вставьте пропущенные термины):

1. Психология тесно связана с _____, поскольку зародилась в ее недрах.

2. Дифференциальная психология изучает _____.

3. Раздражения, идущие от внутренней среды, и ощущения от них возникающие называют _____.

4. Ощущения, восприятие, память, мышление, воображение, речь – это _____ процессы.

5. Основным методом изучения явлений сознания был метод _____.

6. Личность содержит свойства, которые определяют дела и поступки человека. К свойствам личности относятся _____.

8. Максимальная интенсивность раздражителя, при которой еще сохраняется данное ощущение, называется _____.

_____ порогом ощущений.

9. Человек с сильной, уравновешенной, подвижной нервной системой, обладающий высокой скоростью реакции, – это _____.

Блок 3. Кейсы:

Кейс 1. Содержание научного эксперимента этого ученого кратко сводилось к следующему: «Собаке дают пищу и звенят звончком, делают это сочетание сигналов несколько раз, а потом однажды звонят звончком, а еды не дают, у собаки же выделяется на это дело слюна».

Подзадача 1. Укажите имя ученого, проводившего данный научный эксперимент:

а) И.М. Сеченов;

б) Дж. Уотсон;

в) И.П. Павлов;

г) Л.С. Выготский.

Подзадача 2. Соотнесите имя этого ученого с теоретическим направлением в психологии, в русле которого проводилось научное исследование:

а) аналитическая психология;

б) гештальт психология;

в) гуманистическая психология;

г) бихевиоризм.

Подзадача 3. Представителями данного научного направления являются: (укажите не менее двух вариантов ответов):

а) Дж. Уотсон, А. Бандура;

б) А. Маслоу, К. Роджерс;

в) М. Вертгеймер, К. Коффка;

г) К. Халл, Б. Скиннер.

Кейс 2. Данные группы (коллективы) представляют собой небольшие по составу общности людей, объединенных единой целью своей деятельности и находящихся в непосредственном личном взаимодействии.

Подзадача 1. О каких группах (коллективах) идет речь. Укажите не менее двух вариантов ответов.

а) нация, раса;

б) сотрудники отдела, тренинговая группа;

в) класс, студенческая группа;

г) фанаты футбольного клуба, зрители стадиона.

Подзадача 2. В каких видах деятельности происходит непосредственное личное взаимодействие? Укажите не менее двух видов деятельности

Подзадача 3. Соотнесите психологические механизмы развития данной группы:

Механизм Описание

а) разрешение внутригрупповых противоречий а) предоставление группой ее членам высоко статусные возможности отклоняться от групповых норм, вносить изменения в жизнедеятельность группы при условии, что они будут способствовать более полному достижению ее целей

б) «психологический обмен» б) между растущими потенциальными возможностями и реально выполняемой деятельностью, между растущим стремлением индивидов к самореализации и усиливающейся тенденцией интеграции с группой, между поведением лидера группы и ожиданиями его последователей.

в) «идиосинкразический кредит» в) предоставление группой более высокого психологического статуса индивидам в ответ за более высокий их вклад в ее жизнедеятельность.

Комплект заданий для самостоятельной работы обучающихся

Тема 1. Психология как наука

1. Дать определения терминам:

Психе. Психика. Интроспекция. Ассоциация. Бихевиоризм. Психоанализ. Сознание.

2. Обозначить хронологию этапов развития предмета психологии:

- Душа как предмет психологии - ...
- Поведение как предмет психологии - ...
- Сознание как предмет психологии - ...
- Закономерности развития и функционирования психики как предмет психологии - ...

3. Заполнить таблицу «Отрасли психологии»

Описание отрасли психологии Название отрасли

Изучает человеческие взаимоотношения, явления, возникающие в процессе общения и взаимодействия людей друг с другом в разного рода группах, в частности в семье, школе, в ученическом и педагогическом коллективах.

Выявляет и описывает возрастные различия людей, их предпосылки и процесс формирования. Изучает также изменения, происходящие при переходе из одного возраста в другой.

Изучает соотношение между психологическими процессами и физиологическими явлениями.

Изучает психику животных.

Изучает проблемы развития людей с физическими и психическими недостатками, определяющими их потребность в особых условиях обучения и воспитания

Изучает психологические закономерности формирования конкретных форм трудовой деятельности и отношения человека к труду

Тема 2. Возникновение и развитие психики

1. Соотношение психических явлений и работы мозга.
2. Понятие анализатора. Виды анализаторов.
3. Состояния сознания.

Тема 3. Психология личности

1. Основные формы направленности: влечение, желание, стремление, интересы, идеалы, убеждения.
2. Основные характеристики мотивационной сферы человека: широта, гибкость, иерархизированность.
3. Синтетические свойства характера: моральная воспитанность, сила, полнота, уравновешенность, оригинальность, цельность, твердость характера.

Тема 4. Психические процессы и состояния личности

1. Природа и основные виды мышления. Основные характеристики мышления.
2. Основные виды умственных операций.
3. Виды эмоций и чувств.

Тема 5. Личность в деятельности и общении

1. В чем проявляются эмоционально-выразительные функции речи?
2. Охарактеризуйте основные виды речи.
3. Психологические способы воздействия в общении.

Тема 6. Психология групп

1. Организационно-психологическая структура общества.
2. Методы диагностики внутригрупповых и межгрупповых отношений.

Тема 7. Конфликтное взаимодействие

1. Правила поведения в условиях делового конфликта.
2. Приемы смягчения и предотвращения конфликтных ситуаций в процессе делового общения.
3. Особенности конфликтов с потребителями и заказчиками туристского продукта.

Темы письменных работ (эссе, рефераты, курсовые работы и др.)

Темы эссе

1. Мой характер и темперамент и его роль в жизни.
2. Реализовал ли я свои способности в жизни?
3. Как учитывать психические свойства личности клиента в предложении ему туристского продукта?

Кейс-задачи по теме «Конфликтное взаимодействие»

№ Кейс-ситуация Кейс-вопрос

11 Вы начальник отдела фирмы. В отделе напряженная обстановка - идет активная подготовка к сдаче проекта заказчику, но, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Вы случайно встречаете свою подчиненную, которая уже две недели находится на больничном. Но вы видите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает на вокзале. Как вы поступите в этой обстановке? Объясните свое поведение.

2

2 Вы недавно назначены сотрудником отдела кадров и еще плохо знаете сотрудников, а они не знают вас в лицо.

Вы идете на совещание и замечаете двух сотрудников, которые курят и оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания через час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой. Как вы поступите в данной ситуации?

3

3 Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает ее замечания за оскорбление. Между ними возникает конфликт. В чем причина конфликта?

Определите конфликтную ситуацию.

4

4 Руководитель фирмы принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю... Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.

5

5 На предприятии не сложились отношения начальника отдела с коллективом, который был назначен на эту должность два месяца назад. До этого он работал в другом отделе, имел хорошую репутацию как профессионал, его проект получил признание на всероссийском показе. Какие причины могли лечь в основу конфликта между новым начальником и коллективом?

6

6 На собрании отдела обсуждался вопрос о представлении крупной премии сотруднику А. В соответствии с Положением организации данный вопрос мог решаться либо открытым, либо тайным голосованием. После короткого обсуждения кандидатуры сотрудник Б. внес предложение: процедуру выдвижения произвести тайным голосованием. Понятно, в результате итоги голосования оказались не в пользу А. Дополнительная информация:

- 1) инициатором представления А. к премии выступил руководитель коллектива;
- 2) руководителю были известны негативные высказывания в адрес А. некоторых сотрудников коллектива по поводу якобы имевших место незаслуженных продвижениях по работе (А. до смены руководителя коллектива, которое произошло за два года до представления его к почетному званию, несмотря на успехи в профессиональной деятельности, не находил должной оценки со стороны бывшего руководителя М. С приходом нового руководителя С. А. был назначен на вышестоящую должность);
- 3) численность коллектива, в котором трудился соискатель, была небольшая (10 человек); в их числе были четверо сотрудников, имевших подобные премии, и трое претендовавших на нее. Проанализируйте данную ситуацию на предмет ее конфликтности.

7

7 Вы опытный, авторитетный руководитель отдела. От своего отдела вы представили фамилии нескольких лучших сотрудников для поощрения. Среди них Петров, которого вы лично предупредили о необходимости явиться на торжественное собрание, где ему будут вручены грамота и премия. Петров вместе со своей семьей пришел на торжественное собрание, но грамоту и премию, по неизвестным для вас причинам, ему не вручили. На следующий день, не успев разобраться в причине недоразумения, вы случайно сталкиваетесь с Петровым в коридоре. Каковы варианты развития возникшей ситуации? Как бы вы повели себя в каждом из них?

8

8 Сотрудники цеха по производству продукции неоднократно заявляли о неудовлетворительных условиях труда, высказывали опасения за свое здоровье (в цехе не уделялось должного внимания обеспечению безопасности труда). Им уже более трех месяцев не выплачивали заработную плату. Два дня назад с одним из сотрудников на производстве

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Критерии оценки к зачету

зачет /оценка «отлично» (86-100 баллов) ставится обучающемуся, обнаружившему систематические и глубокие знания учебно-программного материала, умения свободно выполнять задания, предусмотренные программой в типовой ситуации (с ограничением времени) и в нетиповой ситуации, знакомство с основной и дополнительной литературой, усвоение взаимосвязи основных понятий дисциплины в их значении приобретаемой специальности и проявившему творческие способности и самостоятельность в приобретении знаний.

зачет /оценка «хорошо» (71-85 баллов) ставится обучающемуся, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешное выполнение заданий, предусмотренных программой в типовой ситуации (с ограничением времени), усвоение материалов основной литературы, рекомендованной в программе, способность к самостоятельному пополнению и обновлению знаний в ходе дальнейшей работы над литературой и в профессиональной деятельности.

зачет /оценка «удовлетворительно» (56-70 баллов) ставится обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, достаточном для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, знакомство с основной литературой, рекомендованной программой, умение выполнять задания, предусмотренные программой.

незачет /оценка «неудовлетворительно» (менее 56 баллов) ставится обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, слабые побуждения к самостоятельной работе над рекомендованной основной литературой.

Оценка «неудовлетворительно» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании академии без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

**Критерии оценивания контрольной работы для выполнения
расчетно-графической работы, работы на тренажере**

Комплект заданий

Критерии оценивания (устанавливаются разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерные критерии оценивания:

В качестве критериев могут быть выбраны, например:

- соответствие срока сдачи работы установленному преподавателем;
- соответствие содержания и оформления работы предъявленным требованиям;
- способность выполнять вычисления;
- умение использовать полученные ранее знания и навыки для решения конкретных задач;
- умение отвечать на вопросы, делать выводы, пользоваться профессиональной и общей лексикой;
- обоснованность решения и соответствие методике (алгоритму) расчетов;

Шкала оценивания (устанавливается разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерная шкала оценивания:

Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Все материалы, расчеты, построения оформлены согласно требованиям и демонстрируют высокий уровень освоения теоретического материала, способность составлять и реализовать алгоритм решения по исходным данным. Вычисления выполнены четко, ответы на вопросы, выводы к работе отражают точку зрения обучающегося на решаемую проблему. Все материалы представлены в установленный срок, не требуют дополнительного времени на завершение.
71-85 баллов «хорошо»	Все материалы, расчеты, построения оформлены согласно требованиям и демонстрируют достаточно высокий уровень освоения теоретического материала, способность составлять и реализовать алгоритм решения по исходным данным. В работе присутствуют несущественные ошибки при вычислениях и построении чертежей, не влияющие на общий результат работы, при грамотном ответе на большинство поставленных вопросов. Все материалы представлены в установленный срок, не требуют дополнительного времени на завершение.
56-70 баллов «удовлетворительно»	Материалы, расчеты, построения оформлены с ошибками, не в полном объеме, демонстрируют наличие пробелов в освоении теоретического материала, низкий уровень способности составлять и реализовать алгоритм решения по исходным данным. В работе присутствуют ошибки, которые не оказывают существенного влияния на окончательный результат. Работа оформлена неаккуратно, представлена с задержкой и требует дополнительного времени на завершение.
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Демонстрирует низкий/ниже среднего уровень освоения теоретического материала, неспособность составлять и реализовать алгоритм решения по исходным данным. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. Обучающийся не может ответить на замечания преподавателя, не владеет материалом работы, не в состоянии дать объяснения выводам и теоретическим положениям данной работы. Оформление работы не соответствует требованиям.

Критерии оценивания контрольной работы тестовых заданий

Материалы тестовых заданий

Материалы тестовых заданий следует сгруппировать по темам/разделам изучаемой дисциплины (модуля) в следующем виде:

Тема (темы) / Раздел дисциплины (модуля)

Тестовые задания по данной теме (темам)/Разделу с указанием правильных ответов.

Критерии оценивания (устанавливаются разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерные критерии оценивания:

- отношение правильно выполненных заданий к общему их количеству

Шкала оценивания (устанавливается разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерная шкала оценивания:

Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Выполнено 86-100% заданий
71-85 баллов «хорошо»	Выполнено 71-85% заданий
56-70 баллов «удовлетворительно»	Выполнено 56-70% заданий
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Выполнено 0-56% заданий

Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Демонстрирует очень высокий/высокий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
71-85 баллов «хорошо»	Демонстрирует достаточно высокий/выше среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
56-70 баллов «удовлетворительно»	Демонстрирует средний уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Демонстрирует низкий/ниже среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. Нет ответа. Не было попытки решить задачу.

Критерии оценивания кейс-задач

Задание (я):

Критерии оценивания (устанавливаются разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерные критерии оценивания:

- соответствие решения сформулированным в кейсе вопросам (адекватность проблеме и рынку);
- оригинальность подхода (новаторство, креативность);
- применимость решения на практике;
- глубина проработки проблемы (обоснованность решения, наличие альтернативных вариантов, прогнозирование возможных проблем, комплексность решения).

Шкала оценивания (устанавливается разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерная шкала оценивания:

Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Предложенное решение соответствует поставленной в кейс-задаче проблеме. Обучающийся применяет оригинальный подход к решению поставленной проблемы, демонстрирует высокий уровень теоретических знаний, анализ соответствующих источников. Формулировки кратки, ясны и точны. Ожидаемые результаты применения предложенного решения конкретны, измеримы и обоснованы.
71-85 баллов «хорошо»	Предложенное решение соответствует поставленной в кейс-задаче проблеме. Обучающийся применяет в основном традиционный подход с элементами новаторства, частично подкрепленный анализом соответствующих источников, демонстрирует хороший уровень теоретических знаний. Формулировки недостаточно кратки, ясны и точны. Ожидаемые результаты применения предложенного решения требуют исправления незначительных ошибок.
56-70 баллов «удовлетворительно»	Демонстрирует средний уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Предложенное решение требует дополнительной конкретизации и обоснования, в целом соответствует поставленной в задаче проблеме. При решении поставленной проблемы обучающийся применяет традиционный подход, демонстрирует твердые знания по поставленной проблеме. Предложенное решение содержит ошибки, уверенно исправленные после наводящих вопросов.
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Наличие грубых ошибок в решении ситуации, непонимание сущности рассматриваемой проблемы, неуверенность и неточность ответов после наводящих вопросов. Предложенное решение не обосновано и не применимо на практике

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ

Ведомость изменений

№ п/п	Вид обновлений	Содержание изменений, вносимых в ОПОП	Обоснование изменений
1			
2			
3			
4			
5			
6			