

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Палиева Надежда Андреевна
Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета
Дата подписания: 02.06.2026 13:43:52
Уникальный программный ключ:
с45abce04df3131d28edca0bf10941b11398d6f1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Декан психолого-
педагогического факультета
д.п.н., доцент Палиева Н.А.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Психология образования

Направление подготовки	<u>44.04.01 Педагогическое образование</u>		
Направленность (профиль)	<u>Менеджмент в образовании</u>		
Год начала обучения	<u>2026</u>		
Форма обучения	— очная	заочная	очно-заочная
Реализуется в семестре	<u>1</u>		

Введение

1. Назначение: данный фонд оценочных предназначен для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов, обучающихся по направлению подготовки 44.04.01 направленность (профиль) «Менеджмент в образовании», по дисциплине «Психология образования».

2. Фонд оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации на основе рабочей программы дисциплины «Психология образования» в соответствии с образовательной программой 44.04.01 направленность (профиль) «Менеджмент в образовании».

3. Разработчик: Соломонов В.А., к.психол.н., доцент, доцент кафедры педагогики, методологии и технологии образования

4. Проведена экспертиза ФОС. Члены экспертной группы, проводившие внутреннюю экспертизу:

Члены экспертной группы, проводившие внутреннюю экспертизу:

Председатель: Эм Е.А. – к.п.н., доцент, председатель УМК ППФ;

Члены экспертной группы:

к.психол.н., доцент Фомина Е.А. – зав. кафедрой педагогики, методологии и технологии образования, член УМК ППФ;

д.психол.н., доцент Белашева И.В. – зав. кафедрой общей психологии и психологии личности, член УМК ППФ.

Представитель организации-работодателя:

Зайцева Алена Викторовна, к.психол.н., заместитель директора ГБУ ДО «Краевой центр развития творчества детей и юношества им Ю.А. Гагарина» по научно-методической работе

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 44.04.01, направленность (профиль) «Менеджмент в образовании» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Психология образования».

5. Срок действия ФОС: на срок реализации образовательной программы.

1. Описание критериев оценивания компетенции на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий),			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 УК-3 Иницирует межличностное и групповое взаимодействие, организует выработку командной стратегии, используя эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия для достижения поставленной цели	Испытывает затруднения при межличностном и групповом взаимодействии, выработке командной стратегии, использовании эффективной коммуникации, методов командообразования и командного взаимодействия для достижения поставленной цели	Иницирует межличностное и групповое взаимодействие, испытывает затруднения при выработке командной стратегии, использовании эффективной коммуникации, методов командообразования и командного взаимодействия для достижения поставленной цели	Иницирует межличностное и групповое взаимодействие, испытывает затруднения при выработке командной стратегии, использует эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия для достижения поставленной цели	Иницирует межличностное и групповое взаимодействие, организует выработку командной стратегии, используя эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия для достижения поставленной цели
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-2 УК-3 Обеспечивает работу команды для достижения цели с учетом индивидуальных	Не может обеспечить работу команды для достижения цели, испытывает затруднения при использовании методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и	Обеспечивает работу команды для достижения цели, испытывает затруднения при использовании методологии достижения успеха, методов,	Обеспечивает работу команды для достижения цели с учетом методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий фортсайта, испытывает	В полном объеме обеспечивает работу команды для достижения цели с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии

возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта	технологий форсайта, учете индивидуальных возможностей членов команды	информационных технологий и технологий форсайта, учете индивидуальных возможностей членов команды	затруднения при учете индивидуальных возможностей членов команды	достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-3 УК-3 Организует обсуждение идей, планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, контролирует и корректирует результаты командной работы на основе мониторинга и своевременного реагирования на существенные отклонения.	Организует обсуждение идей, планирует командную работу, испытывает затруднения при распределении поручений, делегировании полномочий членам команды, осуществлении контроля и коррекции результатов командной работы, своевременно не реагирует на существенные отклонения.	Организует обсуждение идей, планирует командную работу, распределяет поручения, испытывает затруднения при делегировании полномочий членам команды, осуществлении контроля и коррекции результатов командной работы, своевременно не реагирует на существенные отклонения.	Организует обсуждение идей, планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, испытывает затруднения при осуществлении контроля и коррекции результатов командной работы, своевременно реагируя на существенные отклонения.	Организует обсуждение идей, планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, контролирует и корректирует результаты командной работы, своевременно реагируя на существенные отклонения.
<i>Компетенция: ПК-3</i> Способен организовывать взаимодействие участников образовательного процесса между собой, а также с социальными партнерами в соответствии с целями развития образовательной организации				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-3.1. Анализирует	Испытывает затруднения при анализе основных проблем развития образовательной	Анализирует основные проблемы развития образовательной организации,	Анализирует основные проблемы и цели, испытывает затруднения при анализе	Анализирует основные проблемы, цели и перспективы развития образовательной

основные проблемы, цели и перспективы развития образовательной организации	организации, целей и перспектив ее развития	испытывает затруднения при анализе целей и перспектив ее развития	перспектив развития образовательной организации	ой организации
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-3.2. Использует соответствующие целям и условиям деятельности образовательной организации нормативные документы в процессе взаимодействия с участниками образовательного процесса и социальными партнерами в соответствии с целями развития образовательной организации	Испытывает затруднения в поиске и применении соответствующих целям и условиям деятельности образовательной организации нормативных документов, разработке локальных нормативных актов для выстраивания взаимодействия с участниками образовательного процесса и социальными партнерами	Испытывает затруднения в применении соответствующих целям и условиям деятельности образовательной организации нормативных документов, разработке локальных нормативных актов для выстраивания взаимодействия с участниками образовательного процесса и социальными партнерами	Использует соответствующие целям и условиям деятельности образовательной организации нормативные документы, испытывает затруднения при разработке локальных нормативных актов для выстраивания взаимодействия с участниками образовательного процесса и социальными партнерами	Использует соответствующие целям и условиям деятельности образовательной организации нормативные документы в процессе взаимодействия с участниками образовательного процесса и социальными партнерами в соответствии с целями развития образовательной организации
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-3.3. Применяет адекватные конкретной ситуации приемы, методы и средства, позволяющие осуществлять	Испытывает трудности при выборе приемов, методов и средств взаимодействия участников образовательного процесса между собой и (или) с социальными партнерами	Испытывает трудности при выборе адекватных конкретной ситуации приемов, методов и средств взаимодействия участников образовательного процесса между собой, при	Применяет адекватные конкретной ситуации приемы, методы и средства взаимодействия участников образовательного процесса между собой, испытывает трудности при осуществлении взаимодействия	Применяет адекватные конкретной ситуации приемы, методы и средства, позволяющие осуществлять взаимодействие участников образовательного процесса между собой и с социальными

взаимодействи я участников образовательн ого процесса между собой и с социальными партнерами		осуществлении взаимодействи я с социальными партнерами	с социальными партнерами	партнерами
--	--	--	-----------------------------	------------

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
		Форма обучения ОФО Семестр __3__	
1	1-а 2-б 3-с	Человечество за всю свою историю выработало следующие принципиально различные инструменты управления установите соответствие между этими инструментами и их содержанием а) иерархия б) культура с) рынок, 1) основное средство воздействия – отношения господства подчинения, давление на человека сверху с помощью принуждения 2) вырабатываемые и признаваемые обществом ценности, социальные нормы, установки, шаблоны поведения, ритуалы, которые заставляют человека вести себя так, а не иначе 3) сеть равноправных отношений по горизонтали, основанных на купле-продаже продукции и услуг, на отношениях к собственности, на равновесии интересов продавца и покупателя	ПК-3
2	а	Имидж как возможность организовывать взаимодействие участников образовательного процесса между собой, а также с социальными партнерами в соответствии с целями развития образовательной организации. а) распространенное представление о совокупности естественных и специально сконструированных свойств объекта, а в узком смысле понимается сознательно сформированный образ объекта б) результат отражения объекта в сознании человека. На чувственной ступени познания это ощущения, восприятия и представления, на уровне мышления – понятия, суждения и умозаключения, нечто субъективное, идеальное; он не имеет самостоятельного бытия вне отношения к своему материальному субстрату – мозгу и к объекту отражения с) развернутый комплекс оценочных представлений целевых аудиторий,	ПК-3

		сформированный на основе объективных параметров (факторов), имеющих значение для целевых аудиторий	
3	1-a 2-b 3-c 4-d	Рассмотрите классификацию коммуникативного взаимодействия и установите соответствие а) Психическое отражение б) Интересы сторон с) Степень вовлеченности д) Формы воздействия 1) интеллектуальное, эмоциональное, образное, ассоциативное 2) противоборство, компромисс, сотрудничество, уход, нейтралитет 3) монолог, диалог, полилог 4) деловая беседа, совещание, прием по личным вопросам, пресс-конференция	ПК-3
4	1-a 2-b 3-c 4-d	Виды социально-психологической адаптации в зависимости от уровня социально активной личности можно выделить два вида социально-психологической адаптации: активную и пассивную, установите соответствие между адаптацией и их содержанием а) активная адекватная б) активная неадекватная с) пассивная адекватная д) пассивная неадекватная 1) не происходит отрицательных изменений в личности вступившего в должность, то есть не наблюдается разрыв его с действительностью 2) приводит вступившего в должность человека к невротическим изменениям в поведении 3) работник принимает все условия и требования, то есть соглашается терпеть наличную ситуацию 4) сопровождается постоянным действием психотравмирующих воздействий	ПК-3
5	1-a 2-b 3-c	Какую классификацию управленцев предложил Лао Цзы, установите соответствие между названием и содержанием а) Лучший б) Худший	ПК-3

		с) Идеальный 1) Подчиняются из уважения 2) Которого люди боятся 3) Говорят добились этого сами	
6		Какие три аспекта включает управление, если управление можно представить, как процесс непрерывного и целенаправленного воздействия на объект с целью достижения необходимых результатов?	ПК-3
7		Управленческая деятельность относится к категории умственного труда, какие нервно-психологические усилия требуются для выполнения этой работы	ПК-3
8		От чего зависит эффективность управленческой деятельности	ПК-3
9		Этику можно рассматривать как идеал и как действие, объясните эти понятия	ПК-3
10		Деловая этика, как основные проблемы развития образовательной организации	ПК-3
11		Рассмотрите основные цели делегирования полномочий	ПК-3
12		Какие цели коммуникации в образовательной организации	ПК-3
13		В каких групповых эффектах проявляется социально-психологический климат?	ПК-3
14		Какие Вы знаете социально-психологические методы воздействия на персонал?	ПК-3
15		Деловую игру следует рассматривать как средство развития творческого профессионального мышления, рассмотрите основные направления использования ДИ	ПК-3
16	а	При распределении неформальных ролевых функций в команде, выделяют поддерживающие роли, которые направлены на ... а) создание оптимального социально-психологического климата б) постановку целей и выработку решений с) прояснению своих ценностей или идей д) инициирование деятельности для выработки новых решений	УК-3
17	а	Социально-психологическая характеристика эффективной команды: а) большинство решений достигается консенсусом, который ясно демонстрирует, что каждый в целом согласен с принимаемым решением и желает двигаться вперед. б) несколько человек доминируют в процессе дискуссии. Часто только они определяют точку зрения группы с) руководство остается постоянным при любом уровне эффективности.	УК-3

		Руководитель может быть сильным или слабым, но всегда управляет деятельностью группы d) личные чувства скрываются	
18	a	Внутрикомандный культурный контекст характеризуется через описание следующих индикаторов: a) принятые и разделенные всеми участниками нормы команды b) компетентность руководящих органов материнской организации в управлении командной деятельностью c) сложность/структурированность внешнего мира d) частота и сила стрессовых воздействий	УК-3
19	a	К внешнему организационно-культурному контексту существования команды будут относиться такие характеристики как: a) наличие/качество систем контроля b) способы распределения власти c) сплоченность и связанность членов команды d) организация ролевого распределения	УК-3
20	a b	Укажите существенные характеристики команды, отличающие ее от традиционных формальных групп a) сверхаддитивный эффект b) разделяемая ответственность c) принадлежность и участие в совместной деятельности d) временное скопление людей	УК-3
21	a b	Социально-психологическая характеристика неэффективной команды: a) критика может присутствовать, но она все затрудняет, запутывает, вызывает напряжение b) действия часто выполняются преждевременно, до того, как результат проходит проверку и принимается решение. для принятия решения достаточно простого большинства, предполагается, что меньшинство автоматически будет его выполнять c) люди свободно выражают свои чувства, предлагают идеи, касающиеся проблем и деятельности группы d) руководители группы не доминируют в ней. фактически время от времени руководство меняется в зависимости от обстоятельств и необходимых знаний и	УК-3

		опыта	
22	1-a 2-b 3-c 4-d	В зависимости от поставленных целей выделяют четыре категории команд укажите соответствия: 1) совещательные команды 2) производственные команды 3) проектные команды 4) группы действий а) советы, «круглые столы», группы, занимающиеся вовлечением работников в процесс управления б) производственные бригады, шахтерские команды, ремонтные бригады, команды летного состава, группы обработки данных с) исследовательские группы, группы планирования, инженерные группы, целевые группы д) спортивные команды, группы для развлечений, экспедиции, команды на переговорах	УК-3
23	1-a 2-b 3-c 4-d 5-e 6-f 7-g 8-h 9-i 10-j	Укажите соответствия ролей членов команды и их характеристик: 1) Исполнитель 2) Координатор 3) Организатор 4) Разведчик 5) Генератор 6) Оценщик 7) Коллективист 8) Доводчик 9) Специалист 10) Исследователь ресурсов а) дисциплинированный, надежный, консервативный и эффективный. Умеет реализовать идеи, о практических действиях. Притворяет идеи в практические действия, носит упорядоченность в деятельность команды б) зрелый, уверенный, хороший председатель. Умеет четко формулировать цели, продвигает решения, делегирует полномочия, социальный лидер с) изобретателен, обладает богатым воображением, человек с идеями. Умеет решать нестандартные проблемы	УК-3

		d) экстраверт, энтузиаст, общителен. Исследует возможности, устанавливает контакты, но природе – сетевой работник Изобретателен, обладает богатым воображением, человек с идеями, новатор, характеризуется повышенной креативностью. Умеет решать нестандартные проблемы e) рассудителен, проницателен, обладает стратегическим мышлением. Видит все альтернативы, все изнашивает – инспектор f) мягкий, восприимчивый, дипломатичный, Умеет слушать, предотвращает трения членов команды, чувствителен по отношению к индивидам и к ситуациям g) старателен и добросовестен. Ищет ошибки и упущения. Контролирует сроки выполнения поручений h) себе па уме, одиночка. Профессионал к узкой области знаний (обладает редко встречающимися навыками и умениями). i) владеет искусством переговоров и эффективных коммуникаций j) ориентация на решение поставленной задачи, побуждение коллег работать интенсивнее	
24	1-a 2-b 3-c 4-d	Установите соответствие отличий команды от группы: 1) взаимозависимость 2) разделяемая ответственность 3) разделяемые цели 4) сверхаддитивный эффект a) каждый член команды вносит свой индивидуальный вклад в общую работу b) ответственность за командные цели принимается и разделяется всеми c) ответственность за командные результаты разделяется всеми членами группы и фокусирует групповую активность d) способность команды как целого добиваться более высоких результатов в деятельности, чем может добиться такая же по численности группа людей, работающих независимо друг от друга, не объединенных системой деловых и личностных отношений	УК-3
25	1 2 3 4 5	Определите последовательность действий необходимых для формирования команды 1) определить, что необходимость в командной работе действительно существует 2) сформулировать назначение команды или миссию команды, определяющую	УК-3

	6	причины ее существования 3) сформулировать цели команды, т. е. конкретные конечные результаты, которые должны быть достигнуты командой в соответствии с ее назначением 4) поставить задачи, т. е. наметить действия, необходимые для достижения цели 5) определить роль команды, т. е. подход, необходимый команде для выполнения ее назначения, целей и задач в соответствии с организационной миссией 6) выработать групповые нормы – установить основополагающие правила или нормы, определяющие, как команда будет выполнять свою работу и как члены команды будут вести себя по отношению друг к другу	
26	1 2 3 4	Установление правильной последовательности направление усилий для реализации командных целей 1) определение целей организационного развития 2) принятие решения, направленного на реализацию стратегических целей, или совершенствование деятельности организации 3) разработка рекомендаций по выполнению этих решений и реализации усовершенствований 4) выполнение этих рекомендаций	УК-3
27	1 2 3 4	Установите правильную последовательность развития группы в зависимости от ее субкультуры: 1) «клика» 2) «комбинат» 3) «кружок» 4) команда	УК-3
28	1 2 3 4	Установите правильную последовательность наиболее характерных задач Т-групп сформулированных Дж. Кэмпбеллом: 1) добиться понимания участниками тренинга того, как они ведут себя по отношению к другим людям и как это поведение влияет на других людей научиться понимать, почему люди ведут себя именно так, а не иначе 2) научить участников действительно слышать то, что говорят другие люди, вместо концентрации на подготовке ответа 3) создание возможностей для понимания того, как действует группа и какие виды групповых процессов возникают при определенных условиях	УК-3

		способствовать возрастанию толерантности к поведению других людей и его понимания 4) создание условий, в которых человек может апробировать новые пути взаимодействия с людьми и получать обратную связь, свидетельствующую о том, как эти новые способы поведения воспринимаются другими участниками группы	
29	a b c d	К числу наиболее характерных стрессоров в управленческой командообразовании: a) повышенную ответственность за качество работы подчиненных и результаты деятельности организации в целом; b) высокие требования к надежности (безошибочности) собственной деятельности; c) большой объем работы и связанные с ним перегрузки; d) необходимость принимать слишком много решений; e) двигательная активность управленца	УК-3
30	a b c	Деловая игра инициирует межличностное и групповое взаимодействие, организует выработку командной стратегии, используя эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия для достижения поставленной цели это: a) это имитационная модель функционирования организации b) это некоторый объект, имеющий отношение к реальной действительности c) это процесс взаимодействия людей в процессе достижения некоторых целей d) это определенная связь или отношение изолированных от реальности элементов	УК-3
31		Эффективность социально-психологического тренинга в обеспечении работы команды для достижения цели с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта: a) создаются условия наибольшего приближения к реальной ситуации b) развитие профессионала детерминировано системно c) существует определенный набор методических средств в тренинге d) игнорируется уникальность	УК-3
32	a	Факторы макросреды, влияющие на социально-психологический климат планирующие командную работу:	УК-3

		а) общественные отношения б) предметно-вещная сфера деятельности с) стиль руководства д) организационных связей	
33	1-а 2-б 3-с 4-д 5-е	Критерии оценки компетентности персонала инициируют межличностные и групповые взаимодействия, организуют выработку командной стратегии, используя эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия для достижения поставленной цели 1) квалификационные 2) объективные 3) внешние 4) тестовые 5) психологические а) устанавливающие на основе экзаменов, проверок профессиональных знаний, умений, навыков соответствие профессионалов некоторым образцам б) констатирующие соответствие реальных достижений оцениваемых субъектов некоторым количественным и качественным показателям с) характеризующие наличие качеств, позволяющих добиваться высоких результатов в профессиональной деятельности (к таким качествам относятся: добросовестность, ответственность) д) устанавливающие соответствие индивидуально-психологических характеристик оцениваемых некоторым показателям психодиагностических тестов е) профессиограммы соответствующего вида деятельности	УК-3
34	а б	Указать несколько правильных аспектов профессионально-производственной адаптации, которая в полном объеме обеспечивает работу команды для достижения цели с учетом индивидуальных возможностей её членов: а) технологический б) организационный с) физиологическая д) аллопластическая	УК-3
35	1-а 2-б	Установление соответствия между профессионально значимыми качествами личности и их характеристиками:	УК-3

	3-с	1) мотивационно-нравственные 2) профессионально-деловые 3) организаторские а) лично значимые ценности, мотивы, гражданственность, честность, порядочность и т.п. б) профкомпетентность, бдительность, мобилизованность, интеллект, креативность, работоспособность и т.д. с) напористость, деловитость, энергичность и т.д.	
36		Характеристика команды	УК-3
37		Принципы командообразования	УК-3
38		Показатели для классификации команд	УК-3
39		Направление усилий команды	УК-3
40		Сравнительные характеристики работы команд и групп	УК-3
41		Признаки, когда группа нуждается в активности по формированию команды	УК-3
42		Критерии эффективной команды	УК-3
43		Основные фактора эффективной работы команды которые в полном объеме обеспечивает работу команды для достижения цели с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта	УК-3
44		Этапы становления командной стратег	УК-3
45		Условия, когда командная работа неэффективна	УК-3
46		Тимбилдинг (цели и правила)	УК-3
47		Командообразование как возможность организовать межличностное и групповое взаимодействие используя эффективную коммуникацию для достижения поставленной цели	УК-3
48		Особенности подбора людей в команду	УК-3
49		Ключевые критерии подбора команды	УК-3
50		Составляющие командной работы (Пирамида Ленсиони)	УК-3
51		Этапы командообразования	УК-3
52		Признаки эффективной работы команды	УК-3
53		Модели описывающая командные роли (Р.М. Белбин)	УК-3
54		Оптимизация деятельности компании (командообразование)	УК-3
55		Требования к формированию команды	УК-3

56	Модель развития коллектива Л.И. Уманского	УК-3
57	Основные недостатки команд, и преодоление	УК-3
58	Модель перехода от группы к команде (Б. Такмен)	УК-3
59	Этапы развитие группы	УК-3
60	Основные подходы к формированию команды	УК-3
61	Правила, формирование команд	УК-3
62	Цели формирование команд	УК-3
63	Основополагающие методики проведения тренингов по построению команд	УК-3
64	Разновидности тренингов командообразования	УК-3
65	Условия функционирование команды	УК-3
66	Эффект Рингельмана при работе в команде	УК-3
67	Эффект группового мышления при работе в команде	УК-3
68	Эффект поляризации при работе в команде	УК-3
69	Роль лидера в команде	УК-3
70	Минус при работе в команде	УК-3
71	Групповые эффекты социально-психологического климата в команде	УК-3
72	Признаки благоприятного психологического климата оптимальные для работы команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	УК-3
73	Информация, используемая для межличностного и групповое взаимодействия	УК-3
74	Виды коммуникаций	УК-3
75	Эвристические методы решения творческих задач, контролирует и корректирует результаты командной работы, своевременно реагируя на существенные отклонения	УК-3

2. Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на требованиях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

Рейтинговая система оценки не предусмотрено для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования магистратуры, для обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования бакалавриата заочной и очно-заочной формы обучения.

3. Критерии оценивания компетенций*

Оценка «отлично» выставляется студенту, если

- дополняет свой ответ информацией из дополнительных источников;
- в своей речи использует в полном объеме специальные термины;
- ответ логичен и последователен;
- выводы аргументированы и доказательны.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если

- демонстрирует хорошее владение учебной информацией, определенной рамками учебной дисциплины;
- демонстрирует достаточные знания, владеет специальной терминологией;
- ответ на поставленный вопрос излагается систематизировано и последовательно, при этом допускает определенные неточности в подаче материала.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если

- в процессе ответа на вопрос допускает нарушение в последовательности изложения материала;
- неточно употребляет специальные термины;
- не делает выводы по изложенному материалу (поверхностный характер ответа).

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если

- отвечая на вопросы не последователен, не логичен;
- не демонстрирует определенные системы знаний по предмету;
- не владеет основной и дополнительной литературой, не делает выводы;
- не владеет понятийным аппаратом по данной дисциплине.

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если

- прочно усвоил предусмотренный программный материал;
- правильно, аргументировано ответил на все вопросы, с приведением примеров;
- показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов
- без ошибок выполнил практическое задание.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если

- студенту, который не справился с 50% вопросов и заданий билета, в ответах на другие вопросы допустил существенные ошибки. Не может ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем. Целостного представления о взаимосвязях, компонентах, этапах развития культуры у студента нет.

** в соответствии с результатами освоения дисциплины*