

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Усынин Максим Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.04.2025 14:59:13
Уникальный программный идентификатор:
f498e59e83f65dd7c3ce7bb8a25cbbabb53ebc58

**Частное образовательное учреждение высшего образования
«Международный Институт Дизайна и Сервиса»
(ЧОУВО МИДиС)**

Кафедра педагогики, психологии и гуманитарных дисциплин

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО
КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

ПРАКТИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ В БИЗНЕСЕ

Направление подготовки: 43.03.03 Гостиничное дело
Направленность (профиль) Управление бизнес-процессами в гастрономии
Квалификация выпускника: бакалавр
Год набора: 2025

Автор-составитель: Блудова А.Г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	3
2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	5
3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	6
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	10

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины «Философия» направлен на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенций выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенций
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия
	УК-3.2. Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды
	УК-3.3. Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Знает основные приемы эффективного управления собственным временем; основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни
	УК-6.2. Умеет эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения
	УК-6.3. Владеет методами управления собственным временем; технологиями освоения профессиональных знаний, умений, и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни
ПК-4. Способен осуществлять взаимодействие с потребителями и заинтересованными сторонами	ПК-4.1. Организует встречи, переговоры, презентации гостиничного продукта потребителям, партнёрам и другим заинтересованным сторонам
	ПК-4.2. Разрешает проблемные ситуации с потребителями, партнерами, заинтересованными сторонами
	ПК-4.3. Владеет английским языком или другим иностранным языком при реализации технологического обслуживания потребителей гостиничных услуг с учетом характеристик постоянных клиентов гостиничного комплекса на уровне, обеспечивающем эффективные профессиональные коммуникации

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Этапы формирования компетенций
1.	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	1 Этап - Знать: УК-3.1. типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия
			2 Этап - Уметь:

			УК-3.2. действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды <i>3 Этап - Владеть:</i> УК-3.3. навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем
2	УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<i>1 Этап - Знать:</i> УК-6.1. Основные приемы эффективного управления собственным временем; основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни <i>2 Этап - Уметь:</i> УК-6.2. эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения <i>3 Этап - Владеть:</i> УК-6.3. методами управления собственным временем; технологиями освоения профессиональных знаний, умений, и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни
3	ПК-4	Способен осуществлять взаимодействие с потребителями и заинтересованными сторонами	<i>1 Этап - Знать:</i> ПК-4.1 способы организации встреч, переговоров, создания презентаций гостиничного продукта потребителям, партнерам и другим заинтересованным сторонам <i>2 Этап - Уметь:</i> ПК-4.2 разрешать проблемные ситуации с потребителями, партнерами, заинтересованными сторонами <i>3 Этап - Владеть:</i> ПК-4.3 английским языком или другим иностранным языком при реализации технологического обслуживания потребителей гостиничных услуг с учетом характеристик постоянных клиентов гостиничного комплекса на уровне, обеспечивающем эффективные профессиональные коммуникации.

2. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Критерии оценивания компетенций на различных этапах формирования	Шкала оценивания
1.	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<i>1 Этап - Знать:</i> УК-3.1. типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия <i>2 Этап - Уметь:</i> УК-3.2. действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды <i>3 Этап - Владеть:</i> УК-3.3. навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем	Критерий оценивания знаний на зачете в 4 разделе данного документа (на стр. 14)
2.	УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<i>1 Этап - Знать:</i> УК-6.1. основные приемы эффективного управления собственным временем; основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни <i>2 Этап - Уметь:</i> УК-6.2. эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения <i>3 Этап - Владеть:</i> УК-6.3. методами управления собственным временем; технологиями освоения профессиональных знаний, умений, и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни	
3.	ПК-4	Способен осуществлять взаимодействие с потребителями и	<i>1 Этап - Знать:</i> ПК-4.1 способы организации встреч, переговоров, создания презентаций гостиничного продукта потребителям,	

		заинтересованными сторонами	партнёрам и другим заинтересованным сторонам	
			<i>2 Этап - Уметь:</i> ПК-4.2 разрешать проблемные ситуации с потребителями, партнерами, заинтересованными сторонами	
			<i>3 Этап - Владеть:</i> ПК-4.3 английским языком или другим иностранным языком при реализации технологического обслуживания потребителей гостиничных услуг с учетом характеристик постоянных клиентов гостиничного комплекса на уровне, обеспечивающем эффективные профессиональные коммуникации.	

3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1 ЭТАП – ЗНАТЬ

Устный опрос по темам

«Корпоративные тренинги»

1. Практические семинары, тренинги, деловые игры.
2. Эффективность тренингов.
3. Посттренинговое сопровождение компаний

«Психология мотивации в консультировании и бизнесе»

1. Потребности сотрудников и персональные мотиваторы.
2. Построение системы нематериальной мотивации в компании.
3. Диагностика мотивационной среды в компании.

«Индивидуальный коучинг»

1. Виды карьеры.
2. Определение потенциала, значимых компетенций и мотиваторов развития.
3. Технология SMART-цели в процессе коучинга

«Коучинговый подход в компании»

1. Психологические координаты жизни современного делового человека.
2. Сотрудничество максимальное раскрытие творческого потенциала каждого сотрудника как основа для развития компании в целом.

«Корпоративная культура и деловой имидж сотрудников»

1. Деловое общение и имидж компании и каждого сотрудника.
2. Символика и внешние атрибуты компании.
3. Тренинги командообразования.
4. Имидж-консалтинг.

«Подбор и адаптация персонала»

1. Работа ассесмент-центра.
2. Адаптация работы новичков.
3. Школа наставников.
4. Психологические аспекты развития персонала.
5. Профессиональный и личностный рост.

2 ЭТАП – УМЕТЬ

Дискуссия и презентация по теме «Практические семинары, тренинги, деловые игры»

1. Виды практических семинаров в управленческой деятельности.
2. Виды бизнес-тренингов.
3. Виды деловых игр в управленческой деятельности.

Общие требования к презентации:

- Презентация не должна быть больше 10 слайдов.
- Первый слайд – титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: тема; фамилия, имя, автора, номер учебной группы;
- В последующих слайдах приводятся примеры использования различного рода практических семинаров, тренингов, деловых игр в бизнесе.
- В структуре презентации необходимо использовать: графическую и анимационную информацию, а также аудио и видеофайлы.

Дискуссия и презентация по теме «Построение системы нематериальной мотивации в компании»

1. Обратная связь. Сотрудник знает, что его могут выслушать, дать совет или объективно оценить его работу, он понимает, что важен для компании, и работает с большей самоотдачей.
2. Встречи руководства с коллективом. Собственники или топ-менеджеры компании регулярно встречаются с коллективом, это повышает лояльность сотрудников и их вовлечённость в общее дело.
3. Мероприятия для новичков. Система адаптации новичков, welcome-встречи для новых сотрудников.
4. Поощрение лучших сотрудников. Этот способ нематериальной мотивации используют, чтобы удовлетворить потребность специалиста в признании. Например, по итогам квартала или года сотрудникам, которые перевыполнили KPI, вручаютменные кубки. Ещё один способ поощрения — размещать фото лучших специалистов на стенде в отделе или в общем холле компании.
5. Обучение и развитие. Программы обучения сотрудников, помогает развивать профессиональные компетенции и гибкие навыки.
6. Наставничество.

Общие требования к презентации:

- Презентация не должна быть больше 10 слайдов.
- Первый слайд – титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: тема; фамилия, имя, автора, номер учебной группы;
- В последующих слайдах приводятся примеры использования различных видов построения системы нематериальной мотивации в компании.

- В структуре презентации необходимо использовать: графическую и анимационную информацию, а также аудио и видеофайлы.

Дискуссия по теме и презентация по теме «Построение системы нематериальной мотивации в компании»

1. Вертикальная карьера
2. Горизонтальная карьера
3. Ступенчатая карьера
4. Диагональная карьера
5. Центростремительная карьера
6. Карьера «Трамплин»
7. Предпринимательская карьера

Общие требования к презентации:

- Презентация не должна быть больше 10 слайдов.
- Первый слайд – титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: тема; фамилия, имя, автора, номер учебной группы;
- В последующих слайдах приводятся примеры построения карьеры на примере известных личностей.
- В структуре презентации необходимо использовать: графическую и анимационную информацию, а также аудио и видеофайлы.

Тренинг по теме «Коучинговый подход в компании»

Разработка сценария (группой 3 – 4 человека) тренинга коммуникативной компетенции и апробация его на смешанных группах студентов (не знакомых друг с другом) других направлений. Основные этапы:

- 1) Освоение концепции коммуникативной компетентности;
- 2) Отработка навыков активного слушания:
 - формулирование правильных вопросов
 - «малого разговора»
 - уточнения и побуждения к развертыванию ответа
 - перефразирования
 - интерпретации
- 3) Отработка одной из техник снижения эмоционального напряжения – вербализации эмоциональных состояний;
- 4) Отработка навыков вступления в контакт с использованием располагающих к контакту невербальных сигналов.

Количество участников: 10 – 12 человек

Тренинг по теме «Корпоративная культура и деловой имидж сотрудников»

Разработка сценария (группой 3 – 4 человека) тренинга командообразования и апробация его на студенческих группах других направлений. Основные этапы:

Осознание:

- получение навыка взаимодействия к команде;
- осознание значимости командной работы для повышения эффективности работы, понимание термина «Команда», выявление признаков эффективности командной работы;

Обратная связь

Переоценка:

- Вместе мы сильнее;
- Мой вклад в команду;

- Закрепление навыков командного взаимодействия;

Действие:

- Мы – команда. Осознание себя как команды.
- Командная ответственность;
- Проектная работа – ориентация на командную цель, взаимодействие в команде;

Рефлексия:

- Завершение, обратная связь,
- Конструктивное, позитивное взаимодействие.

Презентация по теме «Школа наставников»

Разработка школы наставников для конкретной организации по выбору студента, представляется в виде презентации.

Общие требования к презентации:

- Презентация не должна быть больше 10 слайдов.
- Первый слайд – титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: тема; фамилия, имя, автора, номер учебной группы;
- В последующих слайдах приводятся примеры использования различного рода практических семинаров, тренингов, деловых игр в бизнесе.
- В структуре презентации необходимо использовать: графическую и анимационную информацию, а также аудио и видеофайлы.

3 ЭТАП – ВЛАДЕТЬ

Вопросы к зачету

1. Что такое управленческое консультирование?
2. Каким требованиям должна отвечать консалтинговая деятельность?
3. В чём заключаются функции управленческого консультирования?
4. В чём заключается суть работы консультанта?
5. Каковы основные ролевые позиции бизнес-консультанта?
6. Каковы основные теоретические ориентации бизнес-консультантов?
7. Каким образом осуществляется выбор теоретической ориентации бизнес-консультантов?
8. Каковы основные этапы процесса бизнес-консультирования?
9. Какие методы работы использует бизнес-консультант?
10. Каким образом формируются цели исследования организации?
11. Каковы признаки и функции основных теоретических подходов к исследованию организации?
12. В чём разница между содержательными и процессуальными теориями мотивации?
13. Объясните сущность упрощённой модели мотивации поведения человека потребностями.
14. Какую роль в мотивации играет вознаграждение?
15. Рассмотрите, какую роль в мотивации трудовой деятельности играют три фактора, используемые теорией ожиданий: усилия – результаты, результаты – вознаграждения, удовлетворённость вознаграждением.
16. Какова степень применимости теории ожидания в практике управления?

17. Какие выводы можно сделать из теории справедливости для использования в практике управления?
18. Перечислите основные типы конфликтов в организации.
19. Перечислите признаки назревающего конфликта в организации.
20. Назовите и дайте характеристику конфликтов в организации в зависимости от типа её функциональной системы?
21. Дайте характеристику позиционных, ресурсных и динамических конфликтов в организации.
22. Дайте характеристику структурных и инновационных конфликтов в организации.
23. Каким образом различные стрессовые сценарии связаны с проявлением стресса в труде?
24. В чём заключаются трудности исследования синдрома психического выгорания?
25. Назовите существующие модели изучения психического выгорания. Какие между ними существуют отличия?
26. Каким образом стресс связана с синдромом психического выгорания?
27. Какие личностные и профессиональные факторы влияют на синдром психического выгорания?
28. В чём специфика синдрома психического выгорания у менеджеров?
29. Каким образом осуществляется профилактика выгорания?
30. Какую психологическую помощь возможно оказать «выгоревшим»?
31. Какие основные факторы риска профессионального здоровья менеджеров существуют?
32. В чём заключается психологическое обеспечение профессионального здоровья менеджера?
33. Какие профилактические программы профессионального долголетия менеджеров можно предложить?
34. В чём заключается эффект команды?
35. Какие существуют особенности в организации производственных и интеллектуальных команд?
36. В чём заключается планирование деятельности команды?
37. Какие необходимы условия для успешного развития команды?
38. Каково главное назначение мониторинга команды?
39. Какие существуют формы мониторинга команды?
40. В чём заключается специфика использования ситуационного анализа продуктивной деятельности команды?

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1 ЭТАП – ЗНАТЬ

Устный опрос по темам

При выполнении заданий собеседования по темам, следуйте логике изложения содержания вопроса, учитывая три основных раздела:

1. Формулировка сущности вопроса

Внимательно прочитайте вопрос и подумайте, какую основную мысль, концепцию, проблему он содержит? Попробуйте определить, какие философские категории, методы

можно применить как основу для построения ответа на этот вопрос. Продумайте последовательность изложения содержания ответа.

2. Содержание ответа на вопрос

Ответ на вопрос – это не буквальный пересказ текста учебника или лекции, а конкретное изложение сути рассматриваемых явлений и процессов.

Слово «проблема» обязательно должно прозвучать в тексте ответа на вопрос. Важно дать необходимые понятия рассматриваемых объектов, указать их свойства, характеристики, аналитический разбор, сформулировать выводы.

3. Аргументация излагаемого материала.

В ответе приводится аргументация излагаемого материала. Для этого недостаточно только изложить суть вопроса (по учебнику или лекции), а привести ссылку на данные, полученные из дополнительных источников информации или практические примеры.

Аргументами считаются:

1. Факты (представлены в предложениях, фиксирующих эмпирические знания).
2. Выводы науки (теории, гипотезы, философские законы и т. д.).
3. Статистика (количественные показатели развития культуры, природы и общества).
4. Объективные показатели состояния дел (например: Платоном данная проблематика рассматривалась раньше, чем остальными философами античности).
5. Законы природы.
6. Данные экспериментов и исторические факты.
7. Свидетельства очевидцев.
8. Ссылки на авторитет: (мнение ученого, философа, общественного деятеля и т. п.; цитата из авторитетного источника; мнение специалиста, эксперта; – мнение очевидцев; мнение должностных лиц (когда речь идёт о вопросах, находящихся в сфере их компетенции); общественное мнение, отражающее то, как принято говорить, поступать, оценивать что-то в обществе)

Критерии оценивания ответов на вопросы собеседования

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«отлично»	В содержании ответа развернуто сформулирована проблема, дано полное содержание ответа (понятия, определения, анализ) и аргументация излагаемого материала.
«хорошо»	В содержании ответа отражена формулировка проблемы, названы основные понятия и определения, краткий анализ и аргументация излагаемого материала.
«удовлетворительно»	В содержании ответа допущены практические и теоретические ошибки. Ответ раскрывает основную суть части вопросов, ответ не содержит аргументации излагаемого материала.
«неудовлетворительно»	В содержании ответа допущены практические и теоретические ошибки в большинстве случаев. В содержании ответа не представлены аргументы излагаемого материала. Ответ не раскрывает основную суть вопроса.

2 ЭТАП – УМЕТЬ

Дискуссии

1. Формулировка проблемы

Внимательно прочитайте вопросы / тезы / комментарий и подумайте, какую основную идею (мысль, концепцию) описывает автор? Попробуйте задать к этому тезису вопрос – он и будет проблемой текста, сформулированной в вопросительной форме. Можно сформулировать проблему, используя вопросительную конструкцию: проблема чего? – влияния..., ответственности..., роли... и т.д. Проблема должна быть взята более крупно, чем просто частный случай, проблема понимания бытия, процесса познания, нравственного выбора (между чем и чем?), социальной справедливости, этического отношения (к чему или кому?), одиночества, цели и смысла жизни, сложности жизни, роли искусства в жизни человека и др. Как правило, описанный случай для автора – повод для размышлений или иллюстрация к размышлениям о проблеме.

Слово «проблема» (или «вопрос») обязательно должно прозвучать в тексте. Причем важно не путать проблему с авторской позицией. Позиция обозначается как тезис (законченное предложение), а проблема формулируется либо как вопрос, либо сочетанием слова «проблема».

2. Содержание комментария.

Комментарий – это не пересказ и не сплошное цитирование. Чтобы прокомментировать текст, необходимо проанализировать, о чем рефликирует автор, чтобы заставить задуматься над тем или иным философским вопросом.

Важно анализировать текст с точки зрения, обозначенной вами проблемы и тех ее аспектов, которые позволят вам сформулировать позицию автора. Здесь важны слово, образ, деталь, жизненный материал, на котором строится рассуждение, опора на авторитетное мнение (цитаты).

Можно ответить на следующие вопросы:

Что делает автор, чтобы читатели поняли его точку зрения (какой жизненный (научный) материал привлекает)?

Как автор строит доказательства (сопоставление, противопоставление фактов (позиций), цитирование, подчеркивание важных деталей)?

Что именно вы как читатель отметили в повествовании (авторская идея, жизненная позиция)?

Что показалось вам странным, неожиданным?

Как автор подводит читателя к пониманию его точки зрения?

3. Аргументация собственного мнения.

Для аргументации собственного мнения, недостаточно только выразить согласие или несогласие с автором, используя следующие конструкции: «Я согласен/не согласен с автором, потому что ...» или «я согласен / не согласен с автором и считаю (полагаю, думаю), что...».

Подбирая аргументы, учитывайте, что вы аргументируете не авторскую точку зрения, а свое согласие (несогласие) с его мнением. Собственная позиция должна быть четко оформлена. Проверьте, сформулирован ли вами тезис, выражающий вашу точку зрения. Доказывают ли ваши аргументы сформулированный тезис?

При четко сформулированном тезисе пример становится аргументом, если он подтверждает вашу позицию. После приведенного примера нужно сделать вывод.

Критерии оценивания работы при составлении комментария

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«отлично»	Комментарии представлены в письменном виде. В содержании комментария развернуто, сформулирована проблема, дано полное содержание комментария (анализ текста) и аргументация собственного мнения. В содержании комментария представлено 3 и более логических (рациональных) аргументов. Комментарии раскрывают основную суть тематических вопросов, всех, изучаемых разделов.
«хорошо»	Комментарии представлены в письменном виде. В содержании комментария отражена: формулировка проблемы, краткое содержание комментария (анализ текста) и аргументация собственного мнения. В содержании комментария представлено 2 и более логических (рациональных) аргумента. Комментарии раскрывают основную суть тематических вопросов, изучаемых разделов.
«удовлетворительно»	Комментарии представлены в письменном виде. В содержании комментария допущены логические и теоретические ошибки. В содержании комментария представлен 1 логический (рациональных) аргумент. Комментарии раскрывают основную суть тематических вопросов, некоторых разделов.
«неудовлетворительно»	Комментарии представлены в письменном виде. В содержании комментария допущены логические и теоретические ошибки. В содержании комментария не представлены логические (рациональные) аргументы. Комментарии не раскрывают суть тематических вопросов, некоторых разделов.

Создание презентаций на заданную тему

Критерии оценивания презентаций

№	Параметры оценивания презентации	Выставляемая оценка (балл) от 1 до 3
1	Связь презентации с темами раздела	
2	Содержание презентации выбранной теме	
3	Заключение презентации (выводы)	
4	Графическая информация (иллюстрации, графики, таблицы, диаграммы и т.д)	
5	Анимационные эффекты (видео и аудио фрагменты, динамичная инфографика и т.д.)	
Итого баллов:		

На каждый представленный параметр заполняется таблица оценивания, где по каждому из критериев присваиваются баллы от 1 до 3, что соответствует определённым уровням развития компетентности: 1 балл – это низкий уровень; 2 балла – это средний уровень; 3 балла – высокий уровень. Определение уровня компетентности:

Количество набранных баллов за представленную презентацию	Уровни	Оценка
от 12 до 15	Высокий уровень	отлично
от 8 до 11	Средний уровень	хорошо
от 5 до 8	Низкий уровень	удовлетворительно
до 5	-	неудовлетворительно

Разработка и проведение тренинга

Критерии оценивания тренинга

№	Параметры оценивания презентации	Выставляемая оценка (балл) от 1 до 3
1	Соответствие сценария поставленным задачам	
2	Разработанность всех элементов сценария	
3	Работа тренинг-менеджера	
4	Оценка результатов проведенного тренинга	
5	Заключительная презентация итогов тренинга	
Итого баллов:		

На каждый представленный параметр заполняется таблица оценивания, где по каждому из критериев присваиваются баллы от 1 до 3, что соответствует определённым уровням развития компетентности: 1 балл – это низкий уровень; 2 балла – это средний уровень; 3 балла – высокий уровень. Определение уровня компетентности:

Количество набранных баллов за представленную презентацию	Уровни	Оценка
от 12 до 15	Высокий уровень	отлично
от 8 до 11	Средний уровень	хорошо
от 5 до 8	Низкий уровень	удовлетворительно
до 5	-	неудовлетворительно

3 ЭТАП – ВЛАДЕТЬ

Зачет по дисциплине «Практическая психология в бизнесе»

Критерии оценивания знаний на зачете

Аттестационные задания состоят из 40 вопросов по 8 темам.

При проведении зачета студент получает 2 вопроса из списка вопросов на зачет и 1 дополнительный вопрос по дисциплине, определяемый преподавателем. За правильно выполненное задание начисляется от 1 до 7 баллов, за ошибочный ответ - 0 баллов.

Критерии оценки

№	Баллы	Описание
5	25–30	Сформированные систематические знания: психологических феноменов, категорий, методов изучения и описания закономерностей функционирования и развития психики с позиций существующих в отечественной и зарубежной науке подходов; основных подходов к психологическому воздействию на индивида, группы и сообщества. Сформировавшиеся умения: профессионально воздействовать на уровень развития и особенности познавательной и личностной сферы с целью гармонизации психического функционирования человека; осуществлять технологии посредничества в конфликте, их социально-психологического обеспечения; определять актуальные проблемы клиентов; выделять психологический запрос клиента. Сформировавшееся владение: навыком формулирования вопросов; навыком установления раппорта; основными приёмами техники активного слушания; основами толерантного отношения и поведения.
4	20–24	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания: психологических феноменов, категорий, методов изучения и описания закономерностей функционирования и развития психики с позиций существующих в отечественной и зарубежной науке подходов; основных подходов к психологическому воздействию на индивида, группы и сообщества. В целом сформировавшиеся умения: профессионально воздействовать на уровень развития и особенности познавательной и личностной сферы с целью гармонизации психического функционирования человека; осуществлять технологии посредничества в конфликте, их социально-психологического обеспечения; определять актуальные проблемы клиентов; выделять психологический запрос клиента. В целом сформировавшееся владение: навыком формулирования вопросов; навыком установления раппорта; основными приёмами техники активного слушания; основами толерантного отношения и поведения.
3	15–19	Общие, не структурированные знания: психологических феноменов, категорий, методов изучения и описания закономерностей функционирования и развития психики с позиций существующих в отечественной и зарубежной науке подходов; основных подходов к психологическому воздействию на индивида, группы и сообщества. Неполностью сформировавшиеся умения: профессионально воздействовать на уровень развития и особенности познавательной и личностной сферы с целью гармонизации психического функционирования человека; осуществлять технологии посредничества в конфликте, их социально-психологического обеспечения; определять актуальные проблемы клиентов; выделять психологический запрос клиента. Неполностью сформировавшееся владение: навыком формулирования вопросов; навыком установления раппорта; основными приёмами техники активного слушания; основами толерантного отношения и поведения.

2	10–14	Фрагментарные знания: психологических феноменов, категорий, методов изучения и описания закономерностей функционирования и развития психики с позиций существующих в отечественной и зарубежной науке подходов; основных подходов к психологическому воздействию на индивида, группы и сообщества. Фрагментарные умения: профессионально воздействовать на уровень развития и особенности познавательной и личностной сферы с целью гармонизации психического функционирования человека; осуществлять технологии посредничества в конфликте, их социально-психологического обеспечения; определять актуальные проблемы клиентов; выделять психологический запрос клиента. Фрагментарное владение: навыком формулирования вопросов; навыком установления раппорта; основными приёмами техники активного слушания; основами толерантного отношения и поведения.
1	0–9	Отсутствие знаний: психологических феноменов, категорий, методов изучения и описания закономерностей функционирования и развития психики с позиций существующих в отечественной и зарубежной науке подходов; основных подходов к психологическому воздействию на индивида, группы и сообщества. Отсутствие умений: профессионально воздействовать на уровень развития и особенности познавательной и личностной сферы с целью гармонизации психического функционирования человека; осуществлять технологии посредничества в конфликте, их социально-психологического обеспечения; определять актуальные проблемы клиентов; выделять психологический запрос клиента. Отсутствие владения: навыком формулирования вопросов; навыком установления раппорта; основными приёмами техники активного слушания; основами толерантного отношения и поведения.