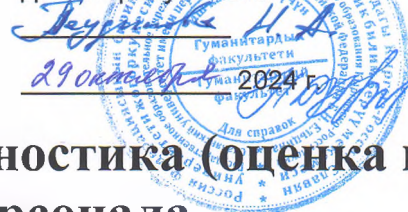


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ,
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ГОУ ВПО Кыргызско-Российский Славянский университет
имени первого Президента Российской Федерации Б.Н. Ельцина

УТВЕРЖДАЮ
декан факультета



Профессиональная диагностика (оценка и аттестация) персонала

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	Психологии
Учебный план	b37030130_23_2 псих.plx Направление 37.03.01 - РФ, 530300 - КР Психология
Квалификация	бакалавр
Форма обучения	очная
Общая трудоемкость	4 ЗЕТ

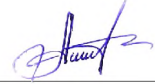
Часов по учебному плану	144	Виды контроля в семестрах: экзамены 8
в том числе:		
аудиторные занятия	68	
самостоятельная работа	40	
экзамены	35,7	

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	8 (4.2)		Итого	
	уп	рп	уп	рп
Неделя	10			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	22	22	22	22
Практические	46	46	46	46
Контактная работа в период экзаменационной сессии	0,3	0,3	0,3	0,3
В том числе инт.	6	6	6	6
В том числе в форме практ.подготовки	6	6	6	6
Итого ауд.	68	68	68	68
Контактная работа	68,3	68,3	68,3	68,3
Сам. работа	40	40	40	40
Часы на контроль	35,7	35,7	35,7	35,7
Итого	144	144	144	144

Программу составил(и):

кандидат психологических наук, заведующий кафедрой психологии, Аддыкулов Автандил Аддыкулович



Рецензент(ы):

кандидат психологических наук, заведующая кафедрой пед.образования, Ахметова Зарина Альбертовна



Рабочая программа дисциплины

Профессиональная диагностика (оценка и аттестация) персонала

разработана в соответствии с ФГОС 3++:

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

составлена на основании учебного плана:

Направление 37.03.01 - РФ, 530300 - КР Психология

утвержденного учёным советом вуза от 28 июня 2024 года протокол № 11

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Психологии

Протокол от 29.10.2024 г. № 4

Срок действия программы: 2024-2028уч.г.


Зав. кафедрой Аддыкулов А.А.



Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель УМС

1 октября 2025 г.



Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025-2026 учебном году на заседании кафедры **Психологии**

Протокол от 30 сентября 2025 г. № 1
Зав. кафедрой Адыкулов А.А.



Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель УМС

_____ 2026 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026-2027 учебном году на заседании кафедры **Психологии**

Протокол от _____ 2026 г. № ____
Зав. кафедрой Адыкулов А.А.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель УМС

_____ 2027 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2027-2028 учебном году на заседании кафедры **Психологии**

Протокол от _____ 2027 г. № ____
Зав. кафедрой Адыкулов А.А.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель УМС

_____ 2028 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2028-2029 учебном году на заседании кафедры **Психологии**

Протокол от _____ 2028 г. № ____
Зав. кафедрой Адыкулов А.А.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Формирование у студентов представлений об основных теоретических и прикладных аспектах работы с персоналом, психологических составляющих диагностики и оценки персонала на предприятии и в организации.
1.2	Задачи:
1.3	• ознакомить студентов с различными методами диагностики и оценки персонала, их преимуществами и недостатками;
1.4	• ознакомить с современными проблемами и тенденциями развития организационной психодиагностики;
1.5	• сформировать базовые навыки использования различных методов и технологий диагностики, оценки и аттестации персонала;
1.6	• выработать умение решать практические задачи по оптимизации социально-психологического климата в условиях реально действующих организационных структур.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:		Б1.В.ДВ.01
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
2.1.1	Психология личности и дифференциальная психология	
2.1.2	Основы глубинной психологии	
2.1.3	Общая психология	
2.1.4	Организационная психология	
2.1.5	Введение в профессию, профессиональная этика	
2.1.6	Психология семьи	
2.1.7	Социальная психология	
2.1.8	Психодиагностика	
2.1.9	Психология развития и возрастная психология	
2.1.10	Психология труда, инженерная психология и эргономика	
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:	
2.2.1	Методологические основы кадровой психодиагностики и аттестации персонала	
2.2.2	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы	
2.2.3	Преддипломная практика	
2.2.4	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена	

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**ПК-1: Способен оценивать, удовлетворять потребности и запросы организации по оценке и развитию персонала****Знать:**

Уровень 1	-	принципы разработки плана оценки персонала
Уровень 2	-	методы оценки персонала
Уровень 3	-	правила проведения оценки персонала

Уметь:

Уровень 1	-	осуществлять подготовку к проведению оценки персонала
Уровень 2	-	подбирать банк методик

Владеть:

Уровень 1	-	навыками выбора способов и методов проведения оценки персонала
Уровень 2	-	способами проведения оценки персонала
Уровень 3	-	навыками обработки психодиагностических данных оценки персонала

ПК-6: Способен консультировать и осуществлять обучение и аттестацию персонала**Знать:**

Уровень 1	Методологию и методы управленческого консультирования.
Уровень 2	Принципы интерпретации полученных данных оценки персонала и подготовки рекомендаций.
Уровень 3	Основные закономерности и факты проявления индивидуальности человека в сферах производства, организации и регуляции человеческих взаимоотношений.

Уметь:

Уровень 1	Проводить консультирование по результатам оценки персонала.
-----------	---

Уровень 2	На основе исследования индивидуально-психологических особенностей человека выработать рекомендации по их учету в трудовой и коммуникативной деятельности личности.
Уровень 3	Разрабатывать профиограммы на основе данных оценки персонала.
Владеть:	
Уровень 1	Навыками проведения консультативной беседы.
Уровень 2	Методами подбора и расстановки кадров с учетом данных профиограммы.
Уровень 3	Навыками подготовки рекомендаций руководству по результатам оценки персонала.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.2	Уметь:
3.3	Владеть:

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Пр. подг.	Примечание
	Раздел 1. Введение в дисциплину, управления персоналом, кадровая политика в организации							
1.1	Введение в дисциплину «Профессиональная психодиагностика и оценка персонала» /Лек/	8	2		Л1.1 Л1.2 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3			
1.2	Система управления персоналом в организации /Лек/	8	2		Л1.2Л2.3			
1.3	Семинар «Диагностика и оценка персонала в системе управления персоналом». Доклады. /Пр/	8	2		Л1.2 Л1.3Л2.3			
1.4	Семинар. СРС. Работа в мини-группах. /Пр/	8	2		Л1.2 Л1.3Л2.3			
1.5	Доклады /Пр/	8	2		Л1.2 Л1.3Л2.3	2		
1.6	Семинар «Методы и критерии диагностики и оценки персонала». /Пр/	8	2		Л1.3Л2.3			
1.7	Доклады. /Пр/	8	2		Л1.4Л2.3			
1.8	Семинар. СРС. Работа в мини-группах. /Ср/	8	4		Л1.2Л2.1			
1.9	Работа в мини-группах. /Ср/	8	4		Л1.3Л2.3			
	Раздел 2. Методы диагностики и оценки персонала, проблема индивидуальных различий в диагностике и оценке персонала							
2.1	Методы диагностики и оценки персонала. /Лек/	8	2		Л1.2Л2.3			
2.2	Проблема индивидуальных различий в диагностике и оценке персонала. /Лек/	8	2		Л1.2 Л1.3Л2.2			
2.3	Психофизиологическое тестирование как инструмент оценки персонала. /Лек/	8	2		Л1.3Л2.3			
2.4	Работа в мини-группах: заполнение таблицы «Методы диагностики и оценки персонала: сфера применения, плюсы и минусы». /Пр/	8	2		Л1.2Л2.3	2		

2.5	Анализ методов диагностики индивидуальных различий. Обзор основных методов диагностики. /Пр/	8	2		Л1.2Л2.3			
2.6	Обзор целей и задач психофизиологического тестирования. Практикум: дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности (ДОРС). /Пр/	8	2		Л1.4Л2.2			
2.7	Практикум: дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности (ДОРС). /Пр/	8	2		Л1.2Л2.3			
2.8	Семинар-практикум: понятие «индивидуальный стиль деятельности». /Пр/	8	2		Л1.2Л2.2		2	
2.9	Обзор методов изучения ИСД. /Пр/	8	2		Л1.2Л2.2			
2.10	«Методы и критерии диагностики и оценки персонала». /Ср/	8	4		Л1.2Л2.1			
2.11	Обзор основных методов диагностики. /Ср/	8	4		Л1.3Л2.2			
2.12	Практикум: дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности /Ср/	8	4		Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2			
	Раздел 3. Психофизиологическое тестирование как инструмент оценки персонала, мотивация трудовой деятельности и оценка персонала. СРС.							
3.1	Социально-психологические проблемы взаимоотношений в трудовом коллективе как один из критериев оценки /Лек/	8	2		Л1.2Л2.1			
3.2	Мотивация трудовой деятельности и оценка персонала. /Лек/	8	2		Л1.1Л2.2			
3.3	Мотивация трудовой деятельности и оценка персонала. /Лек/	8	2		Л1.1Л2.2			
3.4	Семинар-практикум. Диагностика социально-психологического климата в учебном коллективе. /Пр/	8	2		Л1.2Л2.1	2		
3.5	Диагностика социально-психологической адаптации. /Пр/	8	2		Л1.1Л2.2			
3.6	Диагностика мотивации и удовлетворенностью трудом. /Пр/	8	2		Л1.2Л2.2			
3.7	Принципы диагностики системы мотивации и стимулирования труда персонала в организации. /Пр/	8	2		Л1.2Л2.1			
3.8	Разработка тренинга. /Пр/	8	2		Л1.3Л2.2		2	
3.9	Проектная деятельность. /Пр/	8	2		Л1.3Л2.2		2	

3.10	Психофизиологическое тестирование как инструмент оценки персонала. /Ср/	8	4		Л1.3Л2.2			
3.11	Обзор целей и задач психофизиологического тестирования. /Ср/	8	4		Л1.3Л2.2			
	Раздел 4. Аттестация персонала как одна из форм оценки персонала, тренинги, проектная деятельность.							
4.1	Использование результатов диагностики и оценки персонала для формирования профессиональных кадров. /Лек/	8	2		Л1.3Л2.2			
4.2	Использование результатов диагностики и оценки персонала для формирования профессиональных кадров. /Лек/	8	2		Л1.3Л2.2			
4.3	Аттестация персонала как одна из форм оценки персонала. Психологические основы аттестации и оценки персонала. /Лек/	8	2		Л1.3Л2.2			
4.4	Работа в мини-группах. /Пр/	8	2		Л1.3Л2.2			
4.5	СРС. Обзор основных методов диагностики. /Пр/	8	2		Л1.3Л2.2			
4.6	Доклады с презентацией на тему: «Виды аттестации», /Пр/	8	2		Л1.3Л2.2			
4.7	«Этапы аттестации», /Пр/	8	2		Л1.3Л2.2			
4.8	«Оформление аттестационных процедур». /Пр/	8	2		Л1.3Л2.2			
4.9	Защита контрольных работ. /Пр/	8	2		Л1.3Л2.2			
4.10	Контактная работа в период экзаменационной сессии /КрЭк/	8	0,3		Л1.3Л2.2			
4.11	Экзамен /Экзамен/	8	35,7		Л1.3Л2.2			
4.12	Диагностика мотивации и удовлетворенностью трудом. /Ср/	8	4		Л1.3Л2.2			
4.13	Диагностика социально-психологической адаптации. /Ср/	8	4		Л1.3Л2.2			
4.14	«Виды аттестации», «Этапы аттестации», «Оформление аттестационных процедур». Защита контрольных работ. /Ср/	8	4		Л1.3Л2.2			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

1. Диагностика и оценка персонала как способ управления человеческими ресурсами в организации и на предприятии.
2. Цели и задачи диагностики и оценки персонала.
3. Качественные, количественные и комбинированные методы оценки персонала.
4. Этапы диагностики и оценки персонала в организации.
5. Основные методы диагностики и оценки персонала.
6. Критерии оценки персонала. оценка компетентности и результативности.
7. Тестирование как метод диагностики и оценки персонала.
8. Классификация методов оценки персонала.
9. Система оценки по модели «360 градусов»: особенности применения, достоинства, недостатки.
10. Основные психометрические требования к используемому психодиагностическому инструментарию.

11. Методы обработки и интерпретации эмпирических данных, полученных в ходе диагностики и оценки персонала.
12. Человек как субъект профессиональной деятельности. Профессионально обусловленная структура личности.
13. Диагностика сформированности мотивационных, когнитивных, операторных и эмоционально-волевых составляющих структуры субъекта труда.
14. Профессиональная готовность. Методы её диагностики.
15. Профессиональные способности и проблема их диагностики.
16. Профессиональная пригодность. Субъектные факторы профессиональной пригодности.
17. Функциональные состояния. Виды и уровни функциональных состояний в труде.
18. Диагностика функциональных состояний в профессиональной деятельности.
19. Психологические методы коррекции и профилактики неблагоприятных функциональных состояний.
20. Индивидуальный стиль трудовой деятельности и проблема его диагностики.
21. Диагностика уровня социально-психологической адаптации работника.
22. Социально-психологический климат в трудовом коллективе. Основные подходы к определению социально-психологического климата.
23. Диагностика социально-психологического климата в организации.
24. Конфликты в организации и методы их диагностики.
25. Мотивация трудовой деятельности. Методы изучения мотивации.
26. Профессиональный отбор как элемент управления персоналом. Методы определения профессиональной пригодности.
27. Психологическая диагностика и оценка в процессе обучения персонала.
28. Понятие аттестации. Цели и задачи. Плюсы и минусы проведения аттестации персонала.
29. Принципы аттестации. Технология проведения аттестации.
30. Виды и методы аттестации.
31. Центр оценки персонала как один из методов комплексной оценки персонала.
32. Интервьюирование как метод оценки персонала.
33. Метод оценки: анкетирование.
34. Экспертная оценка персонала.
35. Проведение предварительного телефонного собеседования. Личное собеседование при отборе персонала.
36. Разработка основных оценочных критериев кандидата.
37. Предварительная оценка информации о кандидатах.
38. Обоснование критериев отбора персонала.
39. Оценка работы руководителей.
40. Основные источники привлечения персонала и их характеристика.
41. Нестандартные методы оценки кандидатов при приеме на работу.
42. Общие правила составления профиля кандидата.
43. Технология и стили проведения оценочного интервью.
44. Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом.
45. Применение тестов способностей при оценке персонала.
46. Ситуационное интервью (case-интервью).
47. Технология проведения биографического интервью.
48. Технология проведения стрессового интервью. Преимущества и недостатки.
49. Использование тестов на профпригодность при оценке персонала.
50. Проблемы и сложности оценки персонала.

5.2. Темы курсовых работ (проектов)

Курсовые работы не предусмотрены по данной дисциплине.

5.3. Фонд оценочных средств

1. Понятие и обзор основных методов оценки персонала организации. Преимущества и недостатки различных методов оценки.
2. Диагностика социально-психологического климата в организации
3. Диагностика мотивации персонала.
4. Критерии и методы оценки при проведении аттестации персонала.
5. Центры оценки (Assessment Centre) и технологии оценки сотрудников организации.
6. Обучение персонала в управлении развитием персонала в организации.
7. Психологическая диагностика руководителей.
8. Способы диагностики и оценки лояльности персонала.
9. Мотивирование и оценка персонала с применением метода управления по целям.
10. Оценка персонала методом «360 градусов».
11. Применение метода интервьюирования в диагностике и оценке персонала.
12. Роль оценки персонала в управлении персоналом организации.
13. Тестирование как один из видов оценки персонала организации.
14. Аттестация персонала. Подготовка к аттестации в организации.
15. Отечественный и зарубежный опыт проведения оценки персонала организаций.

5.4. Перечень видов оценочных средств

Доклады с презентацией,
СРС,
контрольная работа,
тестирование,

экзамен.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**6.1. Рекомендуемая литература****6.1.1. Основная литература**

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Л. Г. Почебут, В. А. Чинер	Организационная социальная психология: Учебное пособие	Санкт-Петербург.: Речь 2002
Л1.2	Акимова М.К., Борисова Е.М., Горбачева Е.И., Гуревич К.М., Борисова Е.М.	Введение в психодиагностику: учебное пособие для пед. вузов	М.: Академия 1997
Л1.3	Куприянов Е. А., Шмелев А. Г.	Психодиагностика мотивации труда методами опроса и шкалирования	
Л1.4	Непомнящая Н.И.	Психодиагностика личности: теория и практика: Учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений	М.: Владос 2003

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Коссов Б.Б.	Личность: теория, диагностика и развитие: учебно-методическое пособие для высших учебных заведений	М.: Академический Проект 2000
Л2.2	Турчинов А.И.	Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики: учебное пособие	М.: Моск. психолого-соц. ин-т, изд-во Флинта 1998
Л2.3	Агеева И.А.	Психодиагностика-практике: Материалы студенческих научно-практических конференций 1999 - 2001 гг. (итоги учебной практики по курсу «Основы психодиагностики»)	Бишкек: Изд-во КРСУ 2001

6.3. Перечень информационных и образовательных технологий**6.3.1 Компетентностно-ориентированные образовательные технологии**

6.3.1.1	Специфика дисциплины и объем учебного материала предполагают использование традиционных		
6.3.1.2	образовательных технологий на лекционных и практических видах занятий. Также, используется комплекс		
6.3.1.3	инновационных образовательных технологий (анализ и разбор конкретных ситуаций, подготовка письменных		
6.3.1.4	аналитических работ, процедуры самообучения). Активно используются информационные образовательные		
6.3.1.5	технологии: обучающая система на базе мультимедиа – технологий образовательного портала - Univertv (режим		
6.3.1.6	доступа http://univertv.ru/).		

6.3.2 Перечень информационных справочных систем и программного обеспечения

6.3.2.1	Университетская информационная система Россия, режим доступа: http://uisrussia.msu.ru/		
6.3.2.2	Российский информационно-аналитический портал в области науки, технологии, медицины и образования, режим		
6.3.2.3	доступа: http://elibrary.ru/		

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Лекционная аудитория на 50 посадочных мест, с выходом в интернет, интерактивной доской, мультимедийным проектором и проекционным экраном, переносным персональным компьютером; одноэлементной настенной меловой доской и справочной и учебно-методической литературой; учебно – информационными стендами и плакатами (корпус 8, аудитория 430).		
-----	---	--	--

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Быть толерантным, уважать мнение окружающих. Выражения формулировать в корректной форме. Плагиат и другие нечестные работы не допустимы. К плагиату относиться следующее: отсутствие ссылок при использовании печатных и электронных материалов, цитат, мыслей других авторов. Недопустимы подсказывания и списывания во время экзаменов, тестов. Сдача экзаменов за другого студента, неразрешенное копирование материалов. В случае использования неэтичного поведения одного из вышеперечисленных студент не аттестовывается по курсу.

Студент не должен опаздывать. В случае опозданий более чем на 15 минут преподаватель имеет право не допустить опоздавшего. На уроке не разговаривать и отключить сотовый телефон, нельзя покидать аудиторию, жевать резинку, кушать, читать газеты, журналы. Не перебивать однокурсника, если он отвечает и относиться ко всем с уважением. Хорошая посещаемость и активное участие на занятиях также окажут влияние на оценки. Непредвиденные события, такие как болезнь, особые семейные обстоятельства дают право пропустить занятие, но обязательно должна быть предоставлена справка от врача или освобождение из Учебного управления. Задания выполнять своевременно, а не «позже» или «завтра». В случае невыполнения заданий итоговая оценка снижается. Задания, сданные позднее установленного срока, получают оценку ниже установленной, и это, в свою очередь, влияет на окончательную оценку по курсу. При отсутствии на экзамене

студенту предоставляется возможность пересдачи.

Согласно установленному правилу университета соблюдать дресс-код.

Шкала оценивания:

В течение семестра работа на семинарских занятиях (текущий контроль), сдача контрольных точек (рубежный контроль) оценивается преподавателем, ведущим семинарские занятия, и баллы заносятся в электронную ведомость, доступную для просмотра по адресу: iais.krsu.edu.kg

Максимальное количество баллов – 100.

По каждой контрольной точке студент должен набрать количество баллов, не менее зачетного минимума.

Итоговая оценка определяется на основе суммирования семестровых и зачетных баллов. Зачет проводится в устной форме.

Для получения положительной оценки на зачете студент должен набрать не менее половины от установленной суммы баллов зачет, т.е. 15 баллов.

Пример расчета: семестровые баллы – 60, баллы экзамена – 25. $60+25=85$, т.е. «хорошо».

Шкала баллов для определения итоговых оценок:

≥ 85 – «отлично»

< 85 баллов – «хорошо»

< 70 баллов – «удовлетворительно»

< 60 баллов – «неудовлетворительно»

Критерии оценки реферата

1. Формальные критерии (от 0 до 50 баллов)

- оформление титульного листа, оглавления, заглавий и текста;
- оформление библиографии;
- использование зарубежной литературы;
- оформление приложений, применение иллюстративного материала;
- оформление ссылок, сносок и выносок;
- грамматика, пунктуация и шрифтовое оформление работы;
- соблюдение графика подготовки и сроков сдачи законченной работы.

2. Содержательные критерии (от 0 до 50 баллов)

- актуальность темы;
- соответствие работы выбранной теме;
- выбор цели и постановка задач;
- структура работы, сбалансированность разделов;
- качество источниковой базы, применение новейшей литературы;
- наличие элементов научной новизны, практическая ценность работы;
- правильность деления объема материала по разделам;
- качество работы ссылочного аппарата;
- степень самостоятельности работы;
- стиль изложения.

Критерии оценки презентации

1. Структура:

– количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления (для 7-минутного выступления рекомендуется использовать не более 10 слайдов)

– наличие титульного слайда и слайда с выводами до 2 баллов

2. Наглядность: иллюстрации хорошего качества, с четким изображением, текст легко читается

– используются средства наглядности информации (таблицы, схемы, графики и т. д.) до 2 баллов

3. Дизайн и настройка: оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания, для всех слайдов презентации используется один и тот же шаблон оформления до 2 баллов

4. Содержание:

– презентация отражает основные этапы исследования (проблема, цель, гипотеза, ход работы, выводы, ресурсы)

– содержит полную, понятную информацию по теме работы

– орфографическая и пунктуационная грамотность до 2 баллов

5. Требования к выступлению: выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал

– выступающий свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории

– выступающий точно укладывается в рамки регламента (7 минут) до 2 баллов

Максимальный балл 10 баллов

ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ УСТНОГО ОПРОСА

– При оценке устных ответов на проверку уровня обученности ЗНАТЬ учитываются следующие критерии:

– Знание основных процессов изучаемой предметной области, глубина и полнота раскрытия вопроса.

– Владение терминологическим аппаратом и использование его при ответе.

– Умение объяснить сущность явлений, событий, процессов, делать выводы и обобщения, давать

аргументированные ответы.

– Владение монологической речью, логичность и последовательность ответа, умение отвечать на поставленные вопросы, выражать свое мнение по обсуждаемой проблеме.

– Отметкой (85-100 %) оценивается ответ, который показывает:

– прочные знания основных процессов психологии, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом;

Отметкой (85-100 %) оценивается ответ, который показывает:

– прочные знания основных процессов психологии, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение

терминологическим аппаратом;
 умение объяснять сущность явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры;
 свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Отметкой (75-84 %) оценивается ответ, обнаруживающий:

прочные знания основных процессов психологии, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом;
 умение объяснять сущность явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры;
 свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна – две неточности в ответе.

Отметкой (60-74 %) оценивается ответ, свидетельствующий в основном:

о знании процессов психологии, отличающихся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории;

слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры;

недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа.

Отметкой (40-59 %) оценивается ответ, обнаруживающий:

незнание процессов психологии, отличающихся неглубоким раскрытием темы;

незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов;

неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности.

Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа.

Отметкой (0 %) оценивается ответ, при котором студент демонстрирует непонимание проблемы или нет ответа.

Шкала оценивания выполнения презентации

85-100 - Продемонстрировано уверенное владение и интеграция всех элементов медиаработы. Работа целостна, креативна. Использован творческий подход.

70-84 - Обнаруживается эффективное владение и интеграция всех элементов медиаработы. Содержание глубокое и всестороннее.

60-69 - Владение элементами медиаработы. В основном, она ясная и целостная.

31-60 - Некоторая степень владения большинством элементов медиаработы. Частично присутствует гармоничная интеграция элементов в целое, но работа неоригинальна, и /или незакончена.

0-30 - Демонстрируется первичное минимальное восприятие некоторых основных элементов медиаработы или же их полное отсутствие. Она проста и незакончена, фрагментарна и бессвязна, и/или это не плагиат.

Рекомендации по организации самостоятельной работы студента

1. Советы по планированию и организации времени, необходимого для изучения дисциплины. Рекомендуются следующим образом организовать время, необходимое для изучения дисциплины:

Изучение конспекта лекции в тот же день, после лекции – 10-15 минут. Изучение конспекта лекции за день перед следующей лекцией – 10-15 минут. Изучение теоретического материала по учебнику и конспекту – 1 час в неделю.

Подготовка к практическому занятию – 2 час.

Всего в неделю – 3 часа 30 минут.

2. Описание последовательности действий студента

Для понимания материала и качественного его усвоения рекомендуется такая последовательность действий:

1. После прослушивания лекции и окончания учебных занятий, при подготовке к занятиям следующего дня, нужно сначала просмотреть и обдумать текст лекции, прослушанной сегодня (10-15 минут).

2. При подготовке к лекции следующего дня, нужно просмотреть текст предыдущей лекции, подумать о том, какая может быть тема следующей лекции (10-15 минут).

3. В течение недели выбрать время (1-час) для работы с рекомендуемой литературой в библиотеке.

4. При подготовке к практическим занятиям следующего дня, необходимо сначала прочитать основные понятия и подходы по теме домашнего задания. При выполнении упражнения или задачи нужно сначала понять, что требуется в задаче, какой теоретический материал нужно использовать, наметить план решения задачи.

Рекомендации по работе с литературой. Теоретический материал курса становится более понятным, когда дополнительно к прослушиванию лекции и изучению конспекта, изучаются и книги. Легче освоить курс, придерживаясь одного учебника и конспекта. Рекомендуется, кроме «заучивания» материала, добиться состояния понимания изучаемой темы дисциплины. С этой целью рекомендуется после изучения очередного параграфа выполнить несколько простых упражнений на данную тему. Кроме того, очень полезно мысленно задать себе следующие вопросы (и попробовать ответить на них): о чем этот параграф? какие новые понятия введены, каков их смысл? что даст это на практике?

Подготовка и проведение устного опроса на практическом занятии

При проведении практического занятия по темам дисциплины предлагаются вопросы для опроса из списка ФОС.

Практическое занятие ставит следующие задачи:

- Проверка и контроль полученных знаний по изучаемой теме или разделу;
- Расширение проблематики в рамках дополнительных вопросов по теме или разделу;
- Углубление знаний при помощи использования дополнительных материалов при подготовке к занятию;

Студенты должны продемонстрировать умения работы с различными видами источников.

Студент может себя считать готовым к сдаче практического занятия по избранной работе, когда у него есть им лично составленный и обработанный конспект сдаваемой работы, он знает структуру работы в целом, содержание работы в целом или отдельных ее разделов; умеет раскрыть рассматриваемые проблемы и высказать свое отношение к прочитанному и

свои сомнения, а также знает, как убедить преподавателя в правоте своих суждений.

Рекомендации по подготовке к рубежному и промежуточному контролю.

Дополнительно к изучению конспектов лекции необходимо пользоваться учебником. Кроме «заучивания» материала, очень важно добиться состояния понимания, изучаемых тем дисциплины. С этой целью рекомендуется после изучения очередного параграфа выполнить несколько упражнений на данную тему. Кроме того, очень полезно мысленно задать себе следующие вопросы (и попробовать ответить на них): о чем этот параграф? какие новые понятия введены, каков их смысл? что даст это на практике? При подготовке к промежуточному контролю нужно изучить теорию: определения всех понятий и подходы к оцениванию до состояния понимания материала и самостоятельно решить несколько типовых задач из каждой темы. При решении задач всегда необходимо уметь качественно интерпретировать итог решения.

Рекомендации по подготовке и защите презентации

Мультимедийные презентации - это вид самостоятельной работы студентов по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков студента по сбору, систематизации, переработке информации, оформления её в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде. То есть создание материалов-презентаций расширяет методы и средства обработки и представления учебной информации, формирует у студентов навыки работы на компьютере.

Материалы-презентации готовятся студентом в виде слайдов с использованием программы Microsoft PowerPoint.

Требование к студентам по подготовке презентации и ее защите на занятиях в виде доклада.

1. Тема презентации выбирается студентом из предложенного списка ФОС и должна быть согласована с преподавателем и соответствовать теме занятия.

2. Этапы подготовки презентации

Составление плана презентации (постановка задачи; цели данной работы)

Продумывание каждого слайда (на первых порах это можно делать вручную на бумаге), при этом важно ответить на вопросы:

- как идея этого слайда раскрывает основную идею всей презентации?
- что будет на слайде?
- что будет говориться?
- как будет сделан переход к следующему слайду?

3. Изготовление презентации с помощью MS PowerPoint:

- Имеет смысл быть аккуратным. Неряшливо сделанные слайды (разной в шрифтах и отступах, опечатки, типографические ошибки в формулах) вызывают подозрение, что и к содержательным вопросам студент - докладчик подошёл спустя рукава.
- Титульная страница необходима, чтобы представить аудитории Вас и тему Вашего доклада.
- Количество слайдов не более 30.
- Оптимальное число строк на слайде — от 6 до 11.
- Распространённая ошибка — читать слайд дословно. Лучше всего, если на слайде будет написана подробная информация (определения, формулы), а словами будет рассказываться их содержательный смысл. Информация на слайде может быть более формальной и строго изложенной, чем в речи.
- Оптимальная скорость переключения — один слайд за 1–2 минуты.
- Приветствуется в презентации использовать больше рисунков, картинок, формул, графиков, таблиц. Можно использовать эффекты анимации.
- При объяснении таблиц необходимо говорить, чему соответствуют строки, а чему — столбцы.
- Вводите только те обозначения и понятия, без которых понимание основных идей доклада невозможно.
- В коротком выступлении нельзя повторять одну и ту же мысль, пусть даже другими словами — время дорого.
- Любая фраза должна говориться за чем-то. Тогда выступление будет цельным и оставит хорошее впечатление.
- Последний слайд с выводами в коротких презентациях проговаривать не надо.
- Если на слайде много формул, рекомендуется набирать его полностью в MS Word (иначе формулы приходится размещать и выравнивать на слайде вручную). Для этого удобно сделать заготовку — пустой слайд с одним большим Word-объектом

«Вставка / Объект / Документ Microsoft Word», подобрать один раз его размеры и размножить на нужное число слайдов.

Основной шрифт в тексте и формулах рекомендуется изменить на Arial или ему подобный; шрифт Times плохо смотрится издали. Обязательно установите в MathType основной размер шрифта равным основному размеру шрифта в тексте.

Никогда не выравнивайте размер формулы вручную, вытягивая ее за уголок.

4. Студент обязан подготовить и выступить с докладом в строго отведенное время преподавателем, и в срок.

5. Инструкция докладчикам.

- сообщать новую информацию;
- использовать технические средства;
- знать и хорошо ориентироваться в теме всей презентации;
- уметь дискутировать и быстро отвечать на вопросы;
- четко выполнять установленный регламент: докладчик - 10 мин.; дискуссия - 5 мин.;

Необходимо помнить, что выступление состоит из трех частей: вступление, основная часть и заключение. Вступление помогает обеспечить успех выступления по любой тематике. Вступление должно содержать:

- название презентации;
- сообщение основной идеи;
- современную оценку предмета изложения;
- краткое перечисление рассматриваемых вопросов;
- живую интересную форму изложения;

Основная часть, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой темы, обычно строится по принципу

отчета. Задача основной части - представить достаточно данных для того, чтобы слушатели и заинтересовались темой и захотели ознакомиться с материалами. При этом логическая структура теоретического блока не должны даваться без наглядных пособий, аудио - визуальных и визуальных материалов.

Заключение - это ясное четкое обобщение и краткие выводы, которых всегда ждут слушатели.

Рекомендации по написанию реферата

1. Тема реферата выбирается в соответствии с Вашими интересами и не обязательно должна соответствовать приведенному ниже примерному перечню. Важно, чтобы в реферате: во-первых, были освещены как естественнонаучные, так и социальные стороны проблемы; а во-вторых, представлены как общетеоретические положения, так и конкретные примеры. Особенно приветствуется использование собственных примеров из окружающей Вас жизни.

2. Реферат должен основываться на проработке нескольких дополнительных к основной литературе источников. Как правило, это специальные монографии или статьи. Во многих регионах регулярно издаются Доклады о состоянии окружающей среды. Рекомендуется использовать также в качестве дополнительной литературы научно-популярные журналы: "Природа", "Наука и жизнь", "Химия и жизнь", "Энергия" и др, а также газеты специализирующиеся на природоохранной тематике.

3. План реферата должен быть авторским. В нем проявляется подход автора, его мнение, анализ проблемы.

4. Все приводимые в реферате факты и заимствованные соображения должны сопровождаться ссылками на источник информации. Например: ... Нас заинтересовало снижение рождаемости, зарегистрированное в последнее время в России (Население России, 2008)... или ... Установлено, что в крупных городах, таких как Москва, уровень загрязнения воздуха в некоторые часы может превышать предельно допустимые концентрации в 10 и более раз (Лихачева, Смирнова, 2006) ...

5. Недопустимо просто скопировать реферат из кусков заимствованного текста. Все цитаты должны быть представлены в кавычках с указанием в скобках источника и страницы, например: "Проанализировав историю человечества за 2400 лет, А.Л. Чижевский установил связь между циклами исторических событий и солнечной активностью, причем равны они в среднем, 11 годам." (Луначев, 1995, с.39). Отсутствие кавычек и ссылок означает плагиат и, в соответствии с установившейся научной этикой, считается грубым нарушением авторских прав.

6. Реферат оформляется в виде текста на листах стандартного формата (А- 4). Начинается с титульного листа, в котором указывается название вуза, учебной дисциплины, тема реферата, фамилия и инициалы студента, номер академической группы или название кафедры, год и географическое место местонахождения вуза. Затем следует оглавление с указанием страниц разделов. Сам текст реферата желательно подразделить на разделы: главы, подглавы и озаглавить их.

Приветствуется использование в реферате количественных данных и иллюстраций (графики, таблицы, диаграммы, рисунки).

7. Завершают реферат разделы "Заклучение" и "Список использованной литературы". В заключении представлены основные выводы, ясно сформулированные в тезисной форме и, обычно, пронумерованные.

8. Список литературы должен быть составлен в полном соответствии с действующим стандартом (правилами), включая особую расстановку знаков препинания. Для этого достаточно использовать в качестве примера любую книгу изданную крупными научными издательствами: "Наука", "Прогресс", "Мир", "Издательство МГУ" и др. Или приведенный выше список литературы. В общем случае наиболее часто используемый в нашей стране порядок библиографических ссылок, следующий:

Автор И.О. Название книги. Место издания: Издательство, Год издания. Общее число страниц в книге.

Автор И.О. Название статьи // Название журнала. Год издания. Том __. № __. Страницы от __ до __.

Устный опрос — наиболее распространенный метод контроля знаний студентов. При устном контроле устанавливается непосредственный контакт между преподавателем и студентом, в процессе которого преподаватель получает широкие возможности для изучения индивидуальных особенностей усвоения студентами учебного материала. Устный опрос требует от преподавателя большой предварительной подготовки: тщательного отбора содержания, всестороннего продумывания вопросов, задач и примеров, которые будут предложены, путей активизации деятельности всех студентов группы в процессе проверки, создания на занятии деловой и доброжелательной обстановки.

Различают фронтальный, индивидуальный и комбинированный опрос. Фронтальный опрос проводится в форме беседы преподавателя с группой. Он органически сочетается с повторением пройденного материала, являясь средством для закрепления знаний и умений. Его достоинство в том, что в активную умственную работу можно вовлечь всех студентов группы. Для этого вопросы должны допускать краткую форму ответа, быть лаконичными, логически взаимосвязанными друг с другом, даны в такой последовательности, чтобы ответы студентов в совокупности могли раскрыть содержание раздела, темы. С помощью фронтального опроса преподаватель имеет возможность проверить выполнение студентами домашнего задания, выяснить готовность группы к изучению нового материала, определить сформированность основных понятий, усвоение нового учебного материала, который был только что разобран на занятии. Целесообразно использовать фронтальный опрос также перед проведением практических работ, так он позволяет проверить подготовленность студентов к их выполнению. Вопросы должны иметь преимущественно поисковый характер, чтобы побуждать студентов к самостоятельной мыслительной деятельности. Этому требованию отвечают, например, вопросы таких видов: □ на установление последовательности действия, процесса, способа ("Что произойдет...", "Как изменится..."); □ на сравнение ("В чем сходство и различие...", "Чем отличается..."); □ на объяснение причины ("Почему...", "Для чего..."); □ на выявление основных характерных черт, признаков или качеств предметов, явлений ("Укажите важные свойства...", "В таких случаях...", "Какие условия необходимы..."); □ на установление значения того или иного явления, процессов ("Какое значение имеет...", "Какое влияние оказывает..."); □ на обоснование ("Чем объяснить...", "Как обосновать...").

Индивидуальный опрос предполагает обстоятельные, связанные ответы студентов на вопрос, относящийся к изучаемому учебному материалу, поэтому он служит важным учебным средством развития речи, памяти, мышления студентов. Чтобы сделать такую проверку более глубокой, необходимо ставить перед студентами вопросы, требующие развернутого ответа. Вопросы для индивидуального опроса должны быть четкими, ясными, конкретными, емкими, иметь прикладной характер, охватывать основной, ранее пройденный материал программы. Их содержание должно стимулировать студентов логически мыслить, сравнивать, анализировать, доказывать, подбирать убедительные примеры, устанавливать причинно-следственные связи, делать обоснованные выводы и этим способствовать объективному выявлению знаний студентов.

Вопросы обычно задают всей группе и после небольшой паузы, необходимой для того, чтобы студенты поняли его и приготовились к ответу, вызывают для ответа конкретного студента. Для того, чтобы группа слушала ответ своего товарища, опытные преподаватели используют разные приемы. Например, студентам предлагается составить план ответа, оценить (проанализировать) ответ (полноту и глубину, последовательность, самостоятельность, форму). Можно проводить подобную работу в виде рецензирования ответа товарища. Эта работа первоначально сложна для студентов, поэтому их следует обучить элементарным правилам рецензирования, например, предложить следующий план рецензии: определить полноту ответа, его правильность, выявить ошибки, недочеты, последовательность (логику) изложения. Студенты могут предложить свой план ответа. Для подготовки рецензии следует рекомендовать студентам записывать свои замечания по ходу ответа. В таких случаях можно оценить не только отвечающего у доски, но и тех, кто участвовал в обсуждении. Можно использовать и такой прием, вызывающий интерес к проверке, как постановка вопросов студенту, отвечающему у доски. В тех случаях, когда студент испытывает затруднение, преподаватель предлагает группе задавать вопросы в такой последовательности, чтобы ответы на них позволили полностью и логично раскрыть содержание полученного задания. Для организации коллективной работы группы во время индивидуального опроса преподаватель может дать и такое задание, как приведение примеров по тому или иному положению ответа. Таким образом, чтобы вызвать при проверке познавательную активность студентов всей группы, целесообразно сочетать индивидуальный и фронтальный опрос. Важное значение имеет умение преподавателя управлять опросом. Оно заключается в умении слушать студента, наблюдать за процессом его деятельности, корректировать эту деятельность. Преподаватель не должен торопить или без особой надобности прерывать студента. Это допускается только в тех случаях, когда студент делает грубые ошибки, либо отвечает не по существу. Если отвечающий не в состоянии понять и поправить ошибку, преподаватель вызывает другого студента для ее исправления. В необходимых случаях целесообразно наводящими ответами помогать студенту, не показывая ему правильного ответа. Длительность устного опроса зависит от учебного дисциплины, вида занятий, индивидуальных особенностей студентов. В процессе устного опроса преподавателю необходимо побуждать студентов использовать при ответе схемы, чертежи, действующие модули, лабораторное и заводское оборудование. Для углубления и расширения знаний студентов можно дать индивидуальное задание исследовательского характера, например, подготовить сообщение по проблемным вопросам учебного материала, по истории вопроса. Заключительная часть устного опроса — подробный анализ ответов студентов. Преподаватель отмечает положительные стороны, указывает на положительные стороны, указывает на недостатки ответов, делает выводы о том, как изучен учебный материал. При оценке ответа учитывают его правильность и полноту, сознательность, логичность изложения материала, культуру речи, умение увязывать теоретические положения с практикой, в том числе и с будущей профессиональной деятельностью. Устный опрос как метод контроля знаний, умений и навыков требует больших затрат времени, кроме того, по одному и тому же вопросу нельзя проверить всех студентов. ПОЭТОМУ опытные преподаватели в целях рационального использования рабочего времени проводят комбинированный, уплотненный опрос, сочетая устный опрос с другими методами: с письменным опросом по карточкам, с самостоятельной работой. Все это позволяет при тех же затратах времени контролировать работу большего количества студентов. Так пока одни работают у доски, другие решают задачи на доске, выполняют письменную работу, отвечают на поставленные вопросы с места.

В данной дисциплине используются следующие интерактивные методы: Деловая игра, Дискуссии, Тренинг. Деловая игра — средство моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности (включая экстремальные) методом поиска новых способов ее выполнения. Деловая игра имитирует различные аспекты человеческой активности и социального взаимодействия. Игра также является методом эффективного обучения, поскольку снимает противоречия между абстрактным характером учебного предмета (объекта) и реальным характером профессиональной деятельности.

Дискуссия - интерактивный метод обучения означает исследование или разбор. Образовательной дискуссией называется целенаправленное, коллективное обсуждение конкретной проблемы (ситуации), сопровождающееся обменом идеями, опытом, суждениями, мнениями в составе группы.

Дискуссия предусматривает обсуждение какого-либо вопроса или группы связанных вопросов компетентными лицами с намерением достичь взаимоприемлемого решения. Дискуссия является разновидностью спора, близкой к полемике, и представляет собой серию утверждений, по очереди высказываемых участниками. Заявления последних должны относиться к одному и тому же предмету или теме, что сообщает обсуждению необходимую связность.

Мультимедийная презентация - Учебные материалы, подготовленные с помощью редактора мультимедийных презентаций Power Point. М. п. используется для организации работы по определенной теме, привлечения внимания, учащихся к лексико-грамматическому или страноведческому материалу. Состоит из набора кадров, которые сменяют друг друга в определенной последовательности.

Тренинг - метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков, и социальных установок. Занятия по учебной дисциплине «Введение в профессию, профессиональная этика» проводятся в первом семестре и включают ознакомление студентов с выбранной специальностью, ее спецификой, осмысление собственного выбора профессионального пути.

Предполагается проведение таких видов занятий, как обзорные лекции, семинарские занятия, которые направлены на более углубленное изучение тем, практических занятий, направленных на формирование навыков учебной и профессиональной деятельности студентов.

Подготовка к практическим и семинарским занятиям связана не только с изучением соответствующих разделов в учебниках, но и с чтением и анализом предложенных в тематике занятий научных текстов, поиск дополнительно и анализ материала.

Самостоятельная работа связана с изучением материалов лекций, учебников, учебных пособий, хрестоматий; конспектированию основных положений по каждой из тем.

В числе контрольных мероприятий используются:

- 1) проверка конспектов;
- 2) проверка индивидуальных заданий по различным темам;
- 3) опрос на практических занятиях;

4) сдача зачета.

В течение семестра планируется сдача двух модулей. Баллы для каждого модуля проставляются по результатам тех заданий, которые были выполнены в срок. В случае невыполнения задания в срок, баллы не входят в модуль, однако выполнение задания обязательно для получения допуска к зачету.

Требования к студентам.

Успех изучения курса «Психология управления» во многом зависит от того, какую лепту вносит каждый студент в обсуждение на занятиях. Для этого от вас потребуется активное участие на занятиях, своевременное и добросовестное выполнение заданий для самостоятельной работы. От вас потребуется регулярно и без опозданий посещать все занятия, исключением может быть только болезнь, подтвержденная документально, и другие уважительные причины. Пропуски без уважительной причины, составляющие 20% занятий, ведут к отчислению с курса.

Требования для допуска к экзамену:

- 1.Посетить все занятия. Пропущенные занятия отработать. Требования к отработке пропущенных занятий:
Написать конспект занятия, ответить на контрольные вопросы преподавателя по теме пропущенного занятия. Студент, получивший «незачет», имеет право на две пересдачи.
 - Если пропущена лабораторная работа, студент должен выполнить ее самостоятельно, оформить ее в тетради и ответить на контрольные вопросы преподавателя.
- 2.Выполнить все задания для самостоятельной работы.

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА В ИНТЕРНЕТЕ

Алгоритм самостоятельной работы в интернете. В рамках изучения учебных дисциплин необходимо использовать передовые информационные технологии - компьютерную технику, электронные базы данных, Интернет. При использовании интернет - ресурсов студентам следует учитывать следующие рекомендации: необходимо критически относиться к информации; следует научиться обрабатывать большие объемы информации, представленные в источниках, уметь видеть сильные и слабые стороны, выделять из представленного материала наиболее существенную часть; необходимо избегать плагиата! (плагиат — присвоение плодов чужого творчества: опубликование чужих произведений под своим именем без указания источника или использование без преобразующих творческих изменений, внесенных заимствователем). Поэтому, если текст источника остается без изменения, не забывайте сделать ссылки на автора работы.

ТЕХНОКАРТА

Курс: 4 курс, 8 семестр, 4 ЗЕТ

Дисциплина: Профессиональная психодиагностика (оценка и аттестация персонала)

Направление: Психология.

Кафедра: Психологии (ауд.430)

В процессе освоения дисциплины студенты должны пройти четыре контрольные точки:

Название модулей дисциплины согласно РПД (по количеству З Е в семестре за минусом на КР (КП))	Контроль	Форма контроля	зачетный минимум	зачетный максимум	график контроля (неделя семестра)
Модуль 1					
Модуль 1 Введение в дисциплину, управления персоналом, кадровая политика в организации	<i>Текущий контроль</i>	Просмотр конспектов. Посещаемость. Активность	5	5	24
	<i>Рубежный контроль</i>	Поиск, критический анализ и синтез информации, применение системного подхода.	5	5	
Модуль 2					
Модуль 2 Методы диагностики и оценки персонала, проблема индивидуальных различий в диагностике и оценке персонала	<i>Текущий контроль</i>	Просмотр конспектов. Посещаемость. Активность	5	10	29
	<i>Рубежный контроль</i>	Знание критериев выбора методик и принципы комплектования диагностической батареи	5	10	
Модуль 3					
Модуль 3 Психофизиологическое тестирование как инструмент оценки персонала, мотивация трудовой деятельности и оценка персонала. СРС.	<i>Текущий контроль</i>	Просмотр конспектов. Посещаемость. Активность	5	10	34
	<i>Рубежный контроль</i>	Использование методов психологической оценки, сбор данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследований и практики	5	10	
Модуль 4					
Модуль 4 Аттестация персонала как одна из форм оценки персонала, тренинги, проектная деятельность.	<i>Текущий контроль</i>	Просмотр конспектов. Посещаемость. Активность.	5	10	40
	<i>Рубежный контроль</i>	Применение методик и принципов комплектования диагностической батареи в кадровом отборе.	5	10	
<i>Всего за семестр</i>			40	70	
<i>Промежуточный контроль (зачет)</i>			20	30	
<i>Семестровый рейтинг по дисциплине</i>			60	100	