

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

ФТД.В.01 Управление персоналом

Направление подготовки (специальность) 35.04.06 Агроинженерия

**Профиль подготовки (специализация) «Электротехнологии и
электрооборудование в сельском хозяйстве»**

Квалификация выпускника магистр

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

ПК-8 *готовностью осуществлять контроль соответствия разрабатываемых проектов стандартам, техническим условиям и другим нормативным документам*

Знать:

Этап 1 методы управления персоналом; технологии обеспечения организации персоналом;

Этап 2 порядок оформления трудовых отношений между работником и работодателем;

Уметь:

Этап 1: проводить анкетирование и тестирование работников организации;

Этап 2: 2 проводить оценочное собеседование с кандидатом на вакантную позицию в организации;

Владеть:

Этап 1: Правильное Применение методов управления персоналом

Этап 2: Навыками работы с нормативно-методическими документами, связанными с кадровой деятельностью в организации;

ОПК-2 *готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия .*

Знать:

Этап 1: современные методы обучения и основные виды карьеры

Этап 2: современные теории мотивации и системы оплаты труда;

Уметь:

Этап 1: выявлять потребность в обучении работников организации и выбирать формы обучения работников в соответствующие целям обучения;

Этап 2: разрабатывать классификации персонала в соответствии с потребностями организации;

Владеть:

Этап 1: проведение оценочных процедур при отборе кандидатов на открытую вакансию

Этап 2: навыками анализа заявительных документов кандидата на вакантную позицию в организации;

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Таблица 1 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 1 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Процедура оценивания
1	2	3	4
ПК-8 готовностью осуществлять контроль соответствия разрабатываемых	готовностью осуществлять контроль соответствия разрабатываемых проектов стандартам,	Знать: методы управления персоналом; технологии обеспечения	устный опрос, тестирование

проектов стандартам, техническим условиям и другим нормативным документам	техническим условиям и другим нормативным документам	организации персоналом; Уметь: проводить анкетирование и тестирование работников организации Владеть: Навыками работы с нормативно-методическими документами, связанными с кадровой деятельностью в организации;	
ОПК-2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия .	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия .	Знать: современные методы обучения и основные виды карьеры Уметь: выявлять потребность в обучении работников организации и выбирать формы обучения работников в соответствующие целям обучения; Владеть: проведение оценочных процедур при отборе кандидатов на открытую вакансию	устный опрос, тестирование

Таблица 2 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Процедура оценивания
1	2	3	4
ПК-8 готовностью осуществлять контроль соответствия разрабатываемых проектов стандартам, техническим	готовностью осуществлять контроль соответствия разрабатываемых проектов стандартам, техническим условиям и другим нормативным	Знать: порядок оформления трудовых отношений между работником и работодателем Уметь проводить оценочное	устный опрос, тестирование, зачет, с учетом результатов текущего контроля, в традиционной форме

условиям и другим нормативным документам	документам	собеседование с кандидатом на вакантную позицию в организации; Владеть: Навыками работы с нормативно-методическими документами, связанными с кадровой деятельностью в организации;	
ОПК-2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия .	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия .	Знать: современные теории мотивации и системы оплаты труда Уметь: разрабатывать классификации персонала в соответствии с потребностями организации; Владеть: навыками анализа заявительных документов кандидата на вакантную позицию в организации;	устный опрос, тестирование, зачет, с учетом результатов текущего контроля, в традиционной форме

3. Шкала оценивания.

Университет использует систему оценок соответствующего государственным регламентам в сфере образования и позволяющую обеспечивать интеграцию в международное образовательное пространство. Система оценок и описание систем оценок представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3 - Система оценок

Диапазон оценки, в баллах	Экзамен		Зачет
	европейская шкала (ECTS)	традиционная шкала	
[95;100]	A – (5+)	отлично – (5)	зачтено
[85;95)	B – (5)		
[70;85)	C – (4)	хорошо – (4)	
[60;70)	D – (3+)	удовлетворительно – (3)	незачтено
[50;60)	E – (3)		
[33,3;50)	FX – (2+)	неудовлетворительно – (2)	
[0;33,3)	F – (2)		

Таблица 4 - Описание системы оценок

ECTS	Описание оценок	Традиционная шкала
A	Превосходно – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.	отлично (зачтено)
B	Отлично – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.	
C	Хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	хорошо (зачтено)
D	Удовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	удовлетворительно (зачтено)
E	Посредственно – теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	удовлетворительно (незачтено)
FX	Условно неудовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения	неудовлет ворительно 0 (незачтено 0)

	учебных заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий.	
F	Безусловно неудовлетворительно – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	

Таблица 5 – Формирование шкалы оценивания компетенций на различных этапах

Этапы формирования компетенций	Формирование оценки						
	незачтено			зачтено			
	неудовлетворительно		удовлетворительно	хорошо		отлично	
	F(2)	FX(2+)	E(3)*	D(3+)	C(4)	B(5)	A(5+)
	[0;33,3)	[33,3;50)	[50;60)	[60;70)	[70;85)	[85;95)	[95;100)
Этап-1	0-16,5	16,5-25,0	25,0-30,0	30,0-35,0	35,0-42,5	42,5-47,5	47,5-50
Этап 2	0-33,3	33,3-50	50-60	60-70	70-85	85-95	95-100

4. 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.

Таблица 6.1 - ПК-8 готовностью осуществлять контроль соответствия разрабатываемых проектов стандартам, техническим условиям и другим нормативным документам
Этап 1

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать:	1. Потенциал специалиста – это: а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и

	<p>потребностей;</p> <p>б) здоровье человека;</p> <p>в) способность адаптироваться к новым условиям;</p> <p>г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;</p> <p>д) способность человека производить продукцию</p> <p>2. Управленческий персонал включает:</p> <p>а) вспомогательных рабочих;</p> <p>б) сезонных рабочих;</p> <p>в) младший обслуживающий персонал;</p> <p>г) руководителей, специалистов;</p> <p>д) основных рабочих.</p>
Уметь:	<p>1. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:</p> <p>а) на разработку новых видов продукции;</p> <p>б) на определение стратегического курса развития предприятия;</p> <p>в) на создание дополнительных рабочих мест;</p> <p>г) на перепрофилирование деятельности предприятия;</p> <p>д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.</p> <p>2. Функции управления персоналом представляют собой:</p> <p>а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;</p> <p>б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;</p> <p>в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;</p> <p>г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;</p> <p>д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.</p>
Навыки:	<p>1. Комплексная оценка работы - это:</p> <p>а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью</p>

	<p>контрольных вопросов;</p> <p>б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;</p> <p>в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;</p> <p>г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.</p> <p>д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.</p> <p>2. Кадровый потенциал предприятия – это:</p> <p>а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;</p> <p>б) совокупность работающих специалистов;</p> <p>в) совокупность устраивающихся на работу;</p> <p>г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;</p> <p>д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.</p>
--	---

Таблица 6.2 - ОПК-2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия .

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать:	<p>1. Концепция, в которой работник рассматривается как «субъект трудовых отношений, личность» это концепция:</p> <p>а) Управление кадрами;</p> <p>б) Управление персоналом;</p> <p>в) Управление человеческими ресурсами;</p> <p>г) Гуманистическая концепция.</p> <p>2. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:</p> <p>а) функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;</p> <p>б) функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;</p> <p>в) необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор</p>

	<p>наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.</p>
<p>Уметь:</p>	<p>1. Определите правильную последовательность работы с персоналом в организации:</p> <p>Вариант А:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Собрать информацию о персонале. 2. Определить цели планирования производства. 3. Спланировать потребность в персонале. 4. Спланировать использование персонала. 5. Спланировать расходы на персонал организации. <p>Вариант Б:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Спланировать потребность в персонале. 2. Спланировать использование персонала. 3. Определить цели планирования производства. 4. Собрать информацию о персонале. 5. Спланировать расходы на персонал организации. <p>Вариант В:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Спланировать расходы на персонал организации. 2. Спланировать использование персонала. 3. Определить цели планирования производства. 4. Собрать информацию о персонале. 5. Спланировать потребность в персонале. <p>Вариант Г:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Спланировать использование персонала. 2. Определить цели планирования производства. 3. Собрать информацию о персонале. 4. Спланировать расходы на персонал организации. 5. Спланировать потребность в персонале. <p>2. Должностная инструкция:</p> <p>а) перечень выполняемых задач, описание рабочих требований к исполнению, права, ответственность работника;</p>

	<p>б) перечень функций работника;</p> <p>в) описание рабочего места и требований к работнику,</p> <p>г) только описание рабочего места.</p>
Навыки:	<p>1. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:</p> <p>а) на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;</p> <p>б) на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;</p> <p>в) на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.</p> <p>2. Составляющие стратегии управления персоналом:</p> <p>а) отбор, оценка, стимулирование, развитие персонала;</p> <p>б) идеи, мысли, правила, процедуры;</p> <p>в) миссия, цели, задачи;</p> <p>г) генеральная стратегия управления организацией.</p>

Таблица 7.1 - ПК-8 готовностью осуществлять контроль соответствия разрабатываемых проектов стандартам, техническим условиям и другим нормативным документам

Этап 2

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать:	<p>1. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность заставлять и полное право наказывать:</p> <p>а) власть, основанная на принуждении;</p> <p>б) власть, основанная на вознаграждении;</p> <p>в) экспертная власть;</p> <p>г) эталонная власть;</p> <p>д) законная власть.</p> <p>2. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что руководитель обладает специальными знаниями и компетенцией, которые позволят удовлетворить его потребности:</p> <p>а) власть, основанная на принуждении;</p> <p>б) власть, основанная на вознаграждении;</p>

	<p>в) экспертная власть;</p> <p>г) эталонная власть;</p> <p>д) законная власть.</p>
Уметь:	<p>1. Навыки, необходимые для того, чтобы правильно понимать других людей и эффективно взаимодействовать с ними:</p> <p>а) семантические;</p> <p>б) коммуникативные;</p> <p>в) невербальные;</p> <p>г) вербальные;</p> <p>д) профессиональные.</p> <p>2. Какой из представленных факторов эффективности деятельности предприятия больше всего способствует стимулированию деятельности работников:</p> <p>а) стратегическая цель;</p> <p>б) информация;</p> <p>в) методы управления;</p> <p>г) система мотивации;</p> <p>д) подбор кадров.</p>
Навыки:	<p>Концепция, в которой работник рассматривается как «субъект трудовых отношений, личность» это концепция:</p> <p>а) Управление кадрами;</p> <p>б) Управление персоналом;</p> <p>в) Управление человеческими ресурсами;</p> <p>г) Гуманистическая концепция</p>

Таблица 7.2 - ОПК-2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия .

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать:	<p>1 Отношение числа случаев нарушения трудовой и исполнительской дисциплины к общей численности персонала – это показатель:</p> <p>а) надежности работы персонала;</p> <p>б) уровня трудовой дисциплины;</p>

	<p>в) текучести кадров;</p> <p>г) социально-психологического климата в коллективе;</p> <p>д) коэффициента трудового вклада.</p> <p>2. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:</p> <p>а) функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;</p> <p>б) функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;</p> <p>в) необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.</p>
<p>Уметь:</p>	<p>1. Метод оценки персонала, предусматривающий беседу с работником в режиме «вопрос–ответ» по заранее составленной схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод:</p> <p>а) интервьюирования;</p> <p>б) анкетирования;</p> <p>в) социологического опроса;</p> <p>г) тестирования;</p> <p>д) наблюдения.</p> <p>2. Набор персонала - это...</p> <p>а) совокупность методов работы с персоналом;</p> <p>б) создание резерва претендентов для занятия вакантных должностей;</p> <p>в) отбор из некоторого числа претендентов;</p> <p>г) определение источников покрытия потребности в персонале.</p>
<p>Навыки:</p>	<p>1. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:</p> <p>а) на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;</p> <p>б) на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;</p> <p>в) на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.</p> <p>2. К принципам построения организационной структуры службы</p>

	<p>управления персоналом относятся:</p> <p>а) законность, соподчиненность и непрерывность;</p> <p>б) гибкость, нормоуправляемость и экономичность;</p> <p>в) равенство, мотивированность и ответственность;</p> <p>г) обеспеченность ресурсами, взаимозаменяемость и гарантированность.</p>
--	---

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Многообразие изучаемых тем, видов занятий, индивидуальных способностей студентов, обуславливает необходимость оценивания знаний, умений, навыков с помощью системы процедур, контрольных мероприятий, различных технологий и оценочных средств.

Таблица 8 Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности на 1 этапе формирования компетенции

Виды занятий и контрольных мероприятий	Оцениваемые результаты обучения	Описание процедуры оценивания
1	2	3
Лекционное занятие (посещение лекций)	Знание теоретического материала по пройденным темам	Тестирование
Выполнение практических (лабораторных) работ	Основные умения и навыки, соответствующие теме работы	Устная защита выполненной работы, тестирование
Самостоятельная работа (выполнение индивидуальных, заданий)	Знания, умения и навыки, сформированные во время самоподготовки	Тестирование

Таблица 9 Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности на 2 этапе формирования компетенции

Виды занятий и контрольных мероприятий	Оцениваемые результаты обучения	Описание процедуры оценивания
1	2	3
Лекционное занятие (посещение лекций)	Знание теоретического материала по пройденным темам	Тестирование
Выполнение практических (лабораторных) работ	Основные умения и навыки, соответствующие теме	Устная защита выполненной работы, тестирование

	работы	
Самостоятельная работа (выполнение индивидуальных, дополнительных заданий)	Знания, умения и навыки, сформированные во время самоподготовки	Тестирование
Промежуточная аттестация	Знания, умения и навыки соответствующие изученной дисциплине	Зачет, с учетом результатов текущего контроля, в традиционной форме

В процессе изучения дисциплины предусмотрены следующие формы контроля: текущий, промежуточный контроль, контроль самостоятельной работы студентов.

Текущий контроль успеваемости обучающихся осуществляется по всем видам контактной и самостоятельной работы, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем, ведущим аудиторские занятия.

Текущий контроль успеваемости может проводиться в следующих формах:

- устная (устный опрос);
- тестовая (устное, письменное, компьютерное тестирование).

Результаты текущего контроля успеваемости фиксируются в журнале занятий с соблюдением требований по его ведению.

Устная форма позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. Проводятся преподавателем с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, рассчитана на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» по следующим критериям:

Оценка «5» (отлично) ставится, если:

- полно раскрыто содержание материала;
- материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;
- продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала;
- точно используется терминология;
- показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;
- продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;
- ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов;
- продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;
- продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы;
- допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию.

Оценка «4» (хорошо) ставится, если:

- вопросы излагаются систематизированно и последовательно;

– продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер;

– продемонстрировано усвоение основной литературы.

– ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков:

в изложении допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа;

допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа,

исправленные по замечанию преподавателя;

допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.

Оценка «3» (удовлетворительно) ставится, если:

– неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано

общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

– усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам;

– имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;

– при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации;

– продемонстрировано усвоение основной литературы

Оценка «2» (неудовлетворительно) ставится, если:

– не раскрыто основное содержание учебного материала;

– обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала;

– допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов.

– не сформированы компетенции, умения и навыки.

Тестовая форма - позволяет охватить большое количество критериев оценки и допускает компьютерную обработку данных. Как правило, предлагаемые тесты оценки компетенций делятся на психологические, квалификационные (в учебном процессе эту роль частично выполняет педагогический тест) и физиологические.

Современный тест, разработанный в соответствии со всеми требованиями теории педагогических измерений, может включать задания различных типов (например, эссе или сочинения), а также задания, оценивающие различные виды деятельности учащихся (например, коммуникативные умения, практические умения).

В обычной практике применения тестов для упрощения процедуры оценивания как правило используется простая схема:

– отметка «3», если правильно выполнено 50 – 70% тестовых заданий;

– «4», если правильно выполнено 70 – 85 % тестовых заданий;

– «5», если правильно выполнено 85 – 100 % тестовых заданий.

Параметры оценочного средства

Предел длительности контроля	45 мин.
Предлагаемое количество заданий из одного контролируемого подэлемента	30, согласно плана

Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	Определенная по разделам, случайная внутри раздела
Критерии оценки:	Выполнено верно заданий
«5», если	(85-100)% правильных ответов
«4», если	(70-85)% правильных ответов
«3», если	(50-70)% правильных ответов

Промежуточная аттестация – это элемент образовательного процесса, призванный определить соответствие уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся, установленным требованиям согласно рабочей программе дисциплины. Промежуточная аттестация осуществляется по результатам текущего контроля.

Конкретный вид промежуточной аттестации по дисциплине определяется рабочим учебным планом и рабочей программой дисциплины.

Зачет, как правило, предполагает проверку усвоения учебного материала практических и семинарских занятий, выполнения лабораторных, расчетно-проектировочных и расчетно-графических работ, курсовых проектов (работ), а также проверку результатов учебной, производственной или преддипломной практик. Зачет, как правило, выставляется без опроса студентов по результатам контрольных работ, рефератов, других работ выполненных студентами в течение семестра, а также по результатам текущей успеваемости на семинарских занятиях, при условии, что итоговая оценка студента за работу в течение семестра (по результатам контроля знаний) больше или равна 60%. Оценка, выставляемая за зачет, может быть как качественной типа (по шкале наименований «зачтено»/ «не зачтено»), так и количественной (т.н. дифференцированный зачет с выставлением отметки по шкале порядка - «отлично, «хорошо» и т.д.)

6. Материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Полный комплект оценочных средств для оценки знаний, умений и навыков находится у ведущего преподавателя.

1. Тестовые задания (предоставляются в полном объеме)
2. Комплект билетов (предусматриваются для дисциплин формой промежуточной аттестации которых является зачет)