

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 08.09.2025 10:51:12
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa6791728f30a630d541b6e1

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Факультет психологии

Кафедра психологии труда и психологического консультирования

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры психологии
труда и психологического
консультирования

Протокол от «16» 01 2025 г. № 8
Зав. кафедрой _____

/Кутергина И.Г./

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

**Психологические и организационные основы системы добровольной
сертификации управляющих**

Направление подготовки 37.04.01 Психология

Программа подготовки: Организационная психология

Москва
2025

Содержание

- 1.Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....
3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
СПК-1. Способен к проведению психологической диагностики на основе профессиональных знаний и применения психологических технологий, позволяющих осуществлять решение задач в различных научных и научно-практических областях психологии	1. Работа на учебных занятиях (лекции, практические занятия) 2. Самостоятельная работа
СПК-2. Способен к пониманию организационного консультирования, роли организационного консультанта и используемых им подходов и инструментов	1. Работа на учебных занятиях (лекции, практические занятия) 2. Самостоятельная работа

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
СПК-1	пороговый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, практические занятия) 2. Самостоятельная работа	знать: - современные теоретические концепции в области сертификации персонала; - Кодекс профессиональной этики экспертов по сертификации персонала; уметь: - самостоятельно анализировать методологические и теоретические основы оценки персонала в целях определения и выбора адекватных методов для добровольной сертификации;	Устный опрос, конспект в ЭОС, доклад в ЭОС,	Шкала оценивания устного опроса, шкала оценивания доклада ЭОС,
	продвинутый	1. Работа на учебных занятиях	знать: - современные	Устный опрос,	Шкала оценива

		(лекции, практические занятия) 2. Самостоятельная работа	теоретические концепции в области сертификации персонала; - Кодекс профессиональной этики экспертов по сертификации персонала; уметь: - самостоятельно анализировать методологические и теоретические основы оценки персонала в целях определения и выбора адекватных методов для добровольной сертификации; владеть навыками: - планирования, организации и проведения программ развития личностного потенциала;	конспект в ЭОС, аннотация текста в ЭОС, доклад в ЭОС, презентация в ЭОС	ния устного опроса, шкала оценивания аннотации текста в ЭОС, шкала оценивания доклада ЭОС, шкала оценивания презентации в ЭОС
СПК-2	пороговый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, практические занятия) 2. Самостоятельная работа	знать: - требования, предъявляемые к программам аттестации персонала; - классификации профессиональных рисков в различных видах деятельности; уметь: - применять стандартные исследовательские методики; - составлять программу психологического сопровождения, направленную на предупреждение личностных деформаций	Устный опрос, конспект в ЭОС, доклад в ЭОС,	Шкала оценивания устного опроса, шкала оценивания доклада ЭОС,
	продвину- тый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, практические занятия) 2. Самостоятельная работа 3. Контрольная работа	знать: - требования, предъявляемые к программам аттестации персонала; - классификации профессиональных рисков в различных видах деятельности; уметь: - применять стандартные исследовательские методики; - составлять программу	Устный опрос, конспект в ЭОС, аннотация текста в ЭОС, доклад в ЭОС, презентация в ЭОС Тест в ЭОС	Шкала оценивания устного опроса, шкала оценивания аннотации текста в ЭОС,

			психологического сопровождения, направленную на предупреждение личностных деформаций владеть навыками: - оптимального выбора и разработки психологических измерительных процедур; - оценки степени валидности, надежности и достоверности методик для проведения сертификации управляющих;		шкала оценивания доклада ЭОС, шкала оценивания презентации в ЭОС Шкала оценивания теста в ЭОС
--	--	--	--	--	--

Шкала оценивания устного опроса

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Устный опрос	Свободное владение материалом	5
	Достаточное усвоение материала	4
	Поверхностное усвоение материала	3
	Неудовлетворительное усвоение материала	2

Шкала оценивания аннотации текста

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Аннотация текста	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; художественная выразительность изложения; логичность изложения; аннотация сдана в срок	10
	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	7
	Точность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	4
	Неточность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация не сдана в срок	0

Шкала оценивания доклада

Уровень	Критерии оценивания	Баллы
---------	---------------------	-------

оценивания		
Доклад	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; грамотность и полнота использования источников; грамотность речи и владение текстом доклада	10
	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	7
	Соответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	4
	Несоответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; недостаточное владение текстом доклада	0

Шкала оценивания презентации

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Презентация	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; эстетичность оформления	10
	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	7
	Соответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	4
	Несоответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	0

Шкала оценивания теста

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
тест	81% и более правильных ответов	10
	61 – 80% правильных ответов	7
	41 – 60% правильных ответов	4
	0 – 40% правильных ответов	0

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

Примерные задания для устных опросов

Тема 1. Обзор зарубежного и российского опыта по сертификации персонала. Международный стандарт по сертификации персонала. Основные термины и определения. Требования к сертификации персонала

Задание 1. Назовите основные проблемы качества трудовых ресурсов.

Задание 2. Укажите основные требования (выдержки) Международного стандарта ISO/IEC 17024: 2003.

Задание 3. Назовите цели и принципы деятельности системы добровольной сертификации управляющих (СДСУ).

Задание 4. Раскройте организационную структуру СДСУ.

Задание 5. Расскажите об опыте функционирования систем сертификации персонала в различных странах (США, Великобритании, Германии и т.д.).

Задание 6. Раскройте процесс сертификации.

Задание 7. Объясните сущность профессионального стандарта.

Задание 8. Раскройте: как соотносятся компетентность и компетенция персонала?

Задание 9. Раскройте организационную структуру Центра сертификации.

Задание 10. Охарактеризуйте требования, которые должны предъявлять органы по сертификации к тем, кого они сертифицируют.

Тема 2. Профессиональный стандарт: понятие, структура, процедуры разработки и использования в системе сертификации персонала

Задание 1. Раскройте понятие профессионального стандарта управляющего.

Задание 2. Укажите назначение профессионального стандарта.

Задание 3. Дайте общую характеристику элементам структуры профессионального стандарта.

Задание 4. Раскройте основные функции профессионального стандарта.

Задание 5. Дайте характеристику уровням квалификации управляющего.

Задание 6. Раскройте процедуры разработки профессионального стандарта.

Задание 7. Расскажите о составе компетентностей управляющего по уровням квалификации.

Тема 3. Центр по сертификации персонала: цели и задачи деятельности, функции, организационно-правовой статус и организационно-управленческая структура

Задание 1. Раскройте цели, задачи Центра по сертификации персонала.

Задание 2. Назовите основные требования к Центру.

Задание 3. Раскройте принципы деятельности Центра: доступности; добровольности; недопустимости принуждения; защиты прав; информирования.

Задание 4. Назовите функции Центра.

Задание 5. Укажите Правовой статус Центра.

Задание 6. Дайте общую характеристику Структуры Центра в системе добровольной сертификации управляющих.

Задание 7. Назовите возможный состав учредителей Центра в системе добровольной сертификации управляющих.

Тема 4. Профессиональные стандарты как основа сертификации в области психологии

Задание 1. Раскройте схему описания профессии.

Задание 2. Укажите сущность модульного подхода в профессиографии.

Задание 3. Раскройте требования к экспертной оценке профессионально значимых свойств.

Задание 4. Расскажите о наблюдении как методе оценки уровня профессионализма.

Задание 5. Раскройте порядок диагностики профессиональных способностей.

Задание 6. Раскройте порядок диагностики мотиваций.

Задание 7. Раскройте порядок диагностики характерологических особенностей.

Задание 8. Дайте общую характеристику профессионального стандарта психолога.

Задание 9. Укажите основные особенности технологии оценки менеджерского персонала.

Тема 5. Порядок и процедура проведения сертификации управляющих. Права и обязанности сертифицированного персонала

Задание 1. Раскройте основные цели оценки управляющих.

Задание 2. Назовите этапы комплексной оценки управляющих.

Задание 3. Дайте общую характеристику профиля должностных позиций управляющего (функциональные, квалификационные, организационные требования).

Задание 4. Раскройте особенности функциональных требований.

Задание 5. Раскройте особенности квалификационных требований.

Задание 6. Раскройте особенности организационных требований.

Задание 7. Изложите общее содержание выбора методов вынесения оценочных суждений (методов оценки общих поведенческих черт, методы, ориентированные на прошлое поведение, методы, ориентированные на актуальное поведение).

Тема 6. Экспертная деятельность в системе сертификации персонала. Требования к эксперту по сертификации персонала. Психологические особенности деятельности эксперта по идентификации профессиональных компетенций, эксперта-экзаменатора, эксперта по сертификации, эксперта Апелляционной комиссии

Задание 1. Перечислите и охарактеризуйте типы экспертов в системе добровольной сертификации персонала.

Задание 2. Раскройте требования, предъявляемые к экспертам, осуществляющим идентификацию компетенций кандидата на соответствие требованиям профессионального стандарта.

Задание 3. Раскройте требования, предъявляемые, к экспертам, проводящим квалификационные экзамены (экзаменационная комиссия).

Задание 4. Раскройте требования, предъявляемые, к экспертам, принимающим решение о сертификации кандидатов по итогам квалификационных экзаменов (сертификационная комиссия).

Задание 5. Раскройте требования, предъявляемые к экспертам Апелляционной комиссии.

Тема 7. Кодекс профессиональной этики экспертов по сертификации персонала

Задание 1. Раскройте основные требования, предъявляемые к эксперту.

Задание 2. Опишите условия для объективности и независимости деятельности эксперта.

Задание 3. В чём сущность принципов профессиональной этики эксперта: недопущения корыстных действий, профессиональной компетентности, соблюдения конфиденциальности?

Тема 8. Роль психолога в системе добровольной сертификации управляющих

Задание 1. Раскройте особенности деятельности психолога в подборе и отборе экспертов.

Задание 2. Раскройте особенности в работе психолога с персоналом, подлежащему сертификации.

Задание 3. Раскройте содержание социально-психологического сопровождения деятельности экспертов.

Задание 4. Раскройте основные методы и формы доведения психологической информации диагностируемому персоналу, заказчику, руководству Центра.

Примерная тематика докладов

1. Основные проблемы качества трудовых ресурсов.
2. Цели и принципы деятельности системы добровольной сертификации управляющих (СДСУ).
3. Опыт функционирования систем сертификации персонала в различных странах (США, Великобритании, Германии и т.д.).
4. Сущность процесса сертификации.
5. Понятие и сущность профессионального стандарта.
6. Процедуры разработки профессионального стандарта.
7. Цели, задачи Центра по сертификации персонала.
8. Схема описания профессии.
9. Наблюдение как метод оценки уровня профессионализма.
10. Организация диагностики профессиональных способностей.
11. Организация диагностики мотиваций.
12. Организация диагностики характерологических особенностей.
13. Общая характеристика профессионального стандарта психолога.
14. Основные особенности технологии оценки менеджерского персонала.
15. Основные цели оценки управляющих.
16. Этапы комплексной оценки управляющих.
17. Общая характеристика профиля должностных позиций управляющего (функциональные, квалификационные, организационные требования).
18. Типы экспертов в системе добровольной сертификации персонала.
19. Принципы профессиональной этики эксперта.
20. Особенности деятельности психолога в подборе и отборе экспертов.
21. Особенности в работе психолога с персоналом, подлежащему сертификации.

Примерная тематика презентаций

1. Основные проблемы качества трудовых ресурсов.
2. Цели и принципы деятельности системы добровольной сертификации управляющих (СДСУ).
3. Сущность процесса сертификации.
4. Понятие и сущность профессионального стандарта.
5. Процедуры разработки профессионального стандарта.
6. Цели, задачи Центра по сертификации персонала.
7. Схема описания профессии.

8. Организация диагностики профессиональных способностей.
9. Общая характеристика профессионального стандарта психолога.
10. Основные особенности технологии оценки менеджерского персонала.
11. Основные цели оценки управляющих.
12. Этапы комплексной оценки управляющих.
13. Общая характеристика профиля должностных позиций управляющего.
14. Типы экспертов в системе добровольной сертификации персонала.
15. Принципы профессиональной этики эксперта.
16. Особенности деятельности психолога в подборе и отборе экспертов.
17. Особенности в работе психолога с персоналом, подлежащему сертификации.

Вариант теста проверки знаний

1. В чём сущность процесса сертификации?

- 1) Проверка знаний для получения какого-нибудь звания, специальности, должности;
- 2) Определение соответствия профессиональной компетенции работников требованиям профессиональных стандартов;
- 3) Определение квалификации с целью проверки соответствия занимаемой должности.

2. Профессиональный стандарт – это нормативный документ, отражающий:

- 1) минимально необходимые требования к профессии по квалификационным уровням и компетенциям;
- 2) основные должностные обязанности по конкретной профессии;
- 3) все необходимые умения и навыки по каждой должностной обязанности;
- 4) основные знания, связанные с каждой должностной обязанностью;
- 5) активную гражданскую позицию.

3. Компетенция персонала – это:

- 1) совокупность знаний, умений и навыков, необходимых для качественного выполнения работ;
- 2) глубокие всесторонние познания, широкая осведомленность;
- 3) способность применять знания, умения, успешно действовать на основе практического опыта.

4. Компетентность персонала - это:

- 1) совокупность знаний, умений и навыков, необходимых для качественного выполнения работ, требующихся на определенном квалификационном уровне;
- 2) глубокие всесторонние познания, широкая осведомленность;
- 3) способность применять знания, умения, успешно действовать на основе практического опыта.

5. Цель процедуры идентификации компетенций кандидата на соответствие требованиям профессионального стандарта:

- 1) выявление психофизиологических особенностей кандидатов;
- 3) установление посредством экспертной оценки соответствия заявленных характеристик требованиям профессионального стандарта;
- 3) дополнительная подготовка с целью восполнения недостающих компетенций.

6. Процедура сертификации кандидата включает в себя основные этапы:

- 1) идентификация компетенций (пресертификация) на соответствие требованиям профессионального стандарта;
- 2) квалификационный экзамен на соответствие требованиям профессионального стандарта,
- 3) решение сертификационной комиссии.
- 4) все перечисленные этапы.

7. Эксперт, осуществляющий идентификацию компетенций кандидата, не должен

принимать участие:

- 1) в формировании тестов, подготовленных на основе профессионального стандарта;
- 2) в выявлении уровня компетентности кандидата;
- 3) в принятии решения по порядку проведения сертификации кандидата;
- 4) в составлении заключения по выявленным «узким местам» в компетенции кандидата (по результатам идентификации компетенций),
- 5) в образовании, обучении, инструктаже лиц, проходящих предсертификацию
- 6) в проектировании модульных обучающих программ по профессии.

8. Экзаменующий эксперт не должен принимать участие:

- 1) в разработке экзаменационных материалов: тестов, практических заданий и др. для различных профессий и уровней квалификации;
- 2) в проектировке (учитывая имеющуюся материальную базу) практических экзаменов на соответствие требованиям профессионального стандарта;
- 3) в проведении теоретических и практических экзаменов, документировании процесса и результатов экзаменов и т.д.;
- 4) в образовании, обучении, инструктаже, идентификации компетенций лиц, проходящих экзамен;
- 5) совместно с работодателями в установлении уровня оценки для различных составляющих частей практического/теоретического экзаменационного задания, а также для установления критериев итоговой оценки, ниже которых кандидат не может быть сертифицирован.

9. Эксперт, входящий в состав Сертификационной комиссии, не должен принимать участие:

- 1) в разработке требований к порядку и процедуре сертификации для различных профессий и уровней квалификации;
- 2) в образовании, обучении, идентификации компетенций, проведении экзаменов, инструктаже лиц, проходящих сертификацию;
- 3) в анализе результатов экзаменов в виде протоколов, актов и других документов;
- 4) в решении об итогах сертификации, включающие в себя высокий уровень аналитических умений: классификации, сравнения, обобщения.

10. Эксперт, входящий в состав Апелляционной комиссии не должен принимать участие:

- 1) в образовании, обучении, инструктаже, идентификации компетенций, проведении экзаменов, сертификации лиц, на которых подана апелляция;
- 2) в рассмотрении апелляций соискателей, кандидатов, рекламаций и претензий работодателей;
- 3) в решениях по апелляциям и претензиям;
- 4) в разрешении конфликтных ситуаций.

11. Порядок сертификации №1 осуществляется:

- 1) после сдачи экзаменов и по результатам рассмотрения документов и протоколов сертификационной комиссией;
- 2) после прохождения дополнительного обучения, сдачи экзаменов и по их результатам рассмотрения документов и протоколов сертификационной комиссией;
- 3) по результатам рассмотрения документов кандидата.

12. Порядок сертификации №2 осуществляется:

- 1) по результатам рассмотрения документов кандидата;
- 2) после сдачи экзаменов и по результатам рассмотрения документов и протоколов сертификационной комиссией;
- 3) после прохождения дополнительного обучения, сдачи экзаменов и по их результатам рассмотрения документов и протоколов сертификационной комиссией.

13. Система сертификации управляющих – это:

- 1) процедуры осуществления процесса сертификации, завершающегося выдачей сертификата;
- 2) организационная структура, осуществляющая функции управления порядком (процедурами)

сертификации персонала;

3) процедуры и организационная структура для осуществления процесса сертификации, завершающегося выдачей сертификата.

14. Андрагогика – наука:

1) об обучении взрослых, обосновывающая деятельность обучающихся и обучающихся по организации процесса обучения;

2) о биологических, социальных и психологических аспектах старения человека;

3) о вершинных достижениях человека.

15. Требования к образовательному цензу Эксперта:

1) быть не ниже уровня сертифицируемого лица;

2) иметь соответствующий уровень профессионального образования, опыт работы по профессии, рекомендации отраслевого совета/работодателей;

3) быть обученным по программе подготовки Экспертов;

4) все перечисленные требования.

16. Процедура отбора кандидата в качестве будущего Эксперта включает в себя:

1) ознакомление с биографическими данными;

2) анализ документов;

3) предварительные консультации;

4) выявление мотивации к экспертной деятельности;

5) при необходимости, направление на обучение и/или стажировку;

6) анализ отчета кандидата и отзывов руководителей об обучении/стажировке;

7) принятие решения об утверждении кандидатуры Эксперта;

8) все перечисленные позиции.

17. Эксперт должен в своей деятельности обеспечивать:

1) объективность и независимость;

2) недопустимость корыстных действий;

3) профессиональную компетентность;

4) конфиденциальность;

5) поддерживать профессиональные взаимоотношения с коллегами;

6) все перечисленные требования.

18. Стандарт оказания психологической помощи в г. Москве должен включать:

1) категории получателей психологической помощи;

2) требования к формам оказания психологической помощи;

3) перечень оснований для отказа в оказании психологической помощи;

4) квалификационные и иные требования к специалистам-психологам;

5) порядок внеочередного предоставления психологической помощи;

6) требования к информационному обеспечению получателей психологической помощи;

7) особенности предоставления психологической помощи отдельным категориям (несовершеннолетние, инвалиды, престарелые и др.);

8) все перечисленные позиции.

19. Организационная структура Системы добровольной сертификации в области психологии включает:

1) Российское психологическое общество (юридическое лицо);

2) Апелляционную комиссию;

3) Исполнительный орган Системы – Национальный Институт Сертификации Профессиональных Психологов;

4) органы по сертификации;

5) аккредитованные учебные заведения;

6) все перечисленные структуры.

20. Решением Президиума Российского психологического общества от 27 ноября 2007 года

**«О сертификации деятельности практических психологов Российской Федерации»
определены следующие области сертификации:**

- 1) Клиническая психология;
- 2) Психологическое консультирование;
- 3) Психология в образовании;
- 4) Организационная психология;
- 5) Юридическая психология;
- 6) Психология личности;
- 7) Психодиагностика;
- 8) Психология безопасности;
- 9) все перечисленные области.

Примерные вопросы к экзамену

1. Объект и предмет психологических и организационных основ системы добровольной сертификации управляющих.
2. Основные проблемы качества трудовых ресурсов.
3. Основные требования (выдержки) Международного стандарта ISO/IEC 17024: 2003.
4. Цели и принципы деятельности системы добровольной сертификации управляющих (СДСУ).
5. Организационная структура СДСУ.
6. Опыт функционирования систем сертификации персонала в различных странах (США, Великобритании, Германии и т.д.).
7. Сущность процесса сертификации.
8. Понятие и сущность профессионального стандарта.
9. Понятия и сущность компетентности и компетенции персонала.
10. Организационная структура Центра сертификации.
11. Требования, органов по сертификации к сертифицируемому персоналу.
12. Назначение профессионального стандарта.
13. Общая характеристика элементов структуры профессионального стандарта.
14. Характеристика уровней квалификации управляющего.
15. Процедуры разработки профессионального стандарта.
16. Состав компетентностей управляющего по уровням квалификации.
17. Цели, задачи Центра по сертификации персонала.
18. Принципы деятельности Центра по сертификации персонала.
19. Общая характеристика Структуры Центра в системе добровольной сертификации управляющих.
20. Схема описания профессии.
21. Сущность модульного подхода в профессиографии.
22. Требования к экспертной оценке профессионально значимых свойств.
23. Наблюдение как методе оценки уровня профессионализма.
24. Организация диагностики профессиональных способностей.
25. Организация диагностики характерологических особенностей.
26. Общая характеристика профессионального стандарта психолога.
27. Основные особенности технологии оценки менеджерского персонала.
28. Основные цели оценки управляющих.
29. Общая характеристика профиля должностных позиций управляющего (функциональные, квалификационные, организационные требования).
30. Требования, предъявляемые к экспертам, осуществляющим идентификацию компетенций кандидата на соответствие требованиям профессионального стандарта.
31. Требования, предъявляемые, к экспертам, проводящим квалификационные экзамены

(экзаменационная комиссия).

32. Требования, предъявляемые, к экспертам, принимающим решение о сертификации кандидатов по итогам квалификационных экзаменов (сертификационная комиссия).
33. Принципы профессиональной этики эксперта.
34. Особенности в работе психолога с персоналом, подлежащему сертификации.

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

Основными формами текущего контроля являются оценка составление конспектов, устные опросы, аннотирование текстов, подготовка докладов и презентаций.

Доклад – публичное сообщение на определенную тему, в процессе подготовки которого студент использует те или иные навыки исследовательской работы. Подготовка докладов предполагается по содержащимся в рабочей программе дисциплины темам.

Написание конспекта (статьи, монографии, учебника, книги и пр.) представляет собой деятельность магистранта по созданию обзора информации, содержащейся в объекте конспектирования, в более краткой форме. В конспекте должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы, аргументы, этапы доказательства и выводы.

Аннотирование текста (аннотация – краткая характеристика текста, книги, статьи, раскрывающая содержание). Фиксируются основные проблемы, затронутые в тексте, мнения, оценки, выводы автора.

Презентация – форма текущего контроля, где, кроме умения работать с информацией, используются практические навыки по наглядному пространственному ее отображению.

Формой промежуточной аттестации является контрольная работа. В целях выполнения контрольной работы студент должен провести теоретическое и психологическое исследование проблематик. Алгоритм подготовки контрольной работы: выбор темы → определение целей и задач работы → отбор и систематизация текстового материала → отбор текстового материала из имеющегося для его преобразования в виде текста → оформление контрольной работы.

Максимальное количество баллов, которое может набрать магистрант в течение семестра за текущий контроль, равняется 80 баллам.

Минимальное количество баллов, которые магистрант должен набрать в течение семестра за текущий контроль равняется 40 баллам.

Максимальная сумма баллов, которые магистрант может получить на экзамене, равняется 20 баллам.

Формой промежуточной аттестации является экзамен, которые проходит в форме устного собеседования по вопросам.

Критерии оценивания экзамена

Баллы	Критерии оценивания
20-16	Обучаемый прочно усвоил предусмотренный программный материал; правильно и аргументировано ответил на все вопросы с приведением примеров; показал глубокие систематизированные знания, владеет

	приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
11-15	Обучаемый прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
10-6	Обучаемый недостаточно прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал недостаточно систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; не связывает теорию с практикой.
5-0	Обучаемый не усвоил предусмотренный программный материал; не ответил на большинство вопросов преподавателя, не связывает теорию с практикой.

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Оценка по 5-балльной системе		Оценка по 100-балльной системе
5	отлично	81 – 100
4	хорошо	61 – 80
3	удовлетворительно	41 – 60
2	неудовлетворительно	0 – 40