Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ковтун Ольга Петровна
Должность: ректор
Дата подписания: 28.07.2023 10:48:19
Уникальный программный ключ:
f590ada38fac7f9d3be3160b34c218b72d19757c

Приложение 1

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации

Кафедра клинической психологии и педагогики

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по образовательной деятельности
и молодежной политике Т.В. Бородулина
«29» мая 2023 г.

Фонд оценочных средств по дисциплине

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Специальности 37.05.01 – Клиническая психология
Уровень высшего образования – специалитет
Квалификация клинический психолог

г. Екатеринбург

2023

Фонд оценочных средств дисциплины «Организационная психология» составлен в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 37.05.01 «Клиническая психология» (уровень специалитета, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 мая 2020 г. № 683.

Фонд оценочных средств составлен к.пс.н. Носковой М.В. доцентом, доцентом кафедры клинической психологии и педагогики, Алферовой И.С., доцентом, доцентом кафедры клинической психологии и педагогики.

Рецензент к.псх.н. Р.А. Валиев – доцент, доцент кафедры общей психологии и конфликтологии ФГБОУ ВО Уральского государственного педагогического университета.

Рецензия прикладывается к РПД.

Фонд оценочных средств обсужден и одобрен на заседании кафедры клинической психологии и педагогики. Протокол от «11» апреля 2023 г. № 8.

Фонд оценочных средств обсужден и одобрен методической комиссией специальности «Клиническая психология». Протокол от «12» апреля 2023 г. № 7.

.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Кодификатор 4

2. Вопросы к зачету 7

3. Тестовые задания 8

4. Ситуационные задачи 12

5. Внеаудиторная самостоятельная работа студента 14

6. Технологии оценивания 15

7. Критерии оценки 16

1. КОДИФИКАТОР

Дидактическая единица		Контролируемые ЗУН, направленные на формирование компетенций			**Компетенции**
		Знать	**Уметь**	**Владеть**	
1	2	3	4	5	6
ДЕ1	Основы организационной психологии	- основные понятия организационной психологии как научной отрасли психологической науки и практической деятельности; - специфику предмета организационной психологии в комплексе научных дисциплин о трудовой деятельности человека и управлении персоналом; - основные направления и методы исследований в организационной психологии	- совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурного уровень в области организационной психологии; - самостоятельно работать с источниками по данной теме	- навыками коммуникации и информационно-аналитической деятельностью при изучении темы	ОПК 7
ДЕ2	Личность в организации: психологические характеристики	- психологические характеристики личности в организации	- разбираться в теоретических вопросах психологических характеристиках личности в организации; - подбирать методы исследования, к изменению научного и научно-практического профиля своей профессиональной деятельности ; • анализировать динамики развития	- навыками исследования психологических характеристик личности в организации; - навыками формирования установок, направленных на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных	ОПК 7

			психологических характеристик личности	трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром	
ДЕ3	Ценности и трудовая мотивация персонала в организации	- современные концепции управления персоналом - теоретический материал по удовлетворенности трудом и ее влияния на эффективность деятельности персонала организаций	- определять профессиональные задачи в области научно-исследовательской и практической организационной деятельности	- навыками управления психологической деятельностью для эффективного удовлетворения потребностей клиента, создания здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды, обеспечения соответствия психологических продуктов и услуг стандартам качества	ОПК 7
ДЕ4	Организационная культура	- современные модели анализа и типологии организационных культур; - модели организационной культуры	- ориентироваться в основных методах руководства: постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений	- навыками самостоятельного планирования и проведения исследования организационной культуры	ОПК 7
ДЕ5	Организационная психодиагностика, консультирование и обучение персонала	- основные приемы и методы психодиагностической, консультативной работы с персоналом в организации; - возможности	- разрабатывать программу психологического обследования субъектов труда и их деятельности в связи с конкретным социальным заказом;	- навыками выбора психологических технологий, позволяющих осуществлять решения новых задач в области профессиональн	ОПК 7

		использования различных подходов при работе с персоналом организации	- ставить профессиональные задачи в рамках психодиагностики, консультирования и обучения персонала; - проводить психологические исследования на основе применения теоретических знаний и умений в области организации	ой организационной практики; - навыками психодиагностических, психотерапевтических, консультационных и коррекционных технологий, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей обработкой данных на основе общегуманитарных и математическо-статистических методов; - организационно-управленческими навыками в профессиональной и социальной деятельности; - нормами взаимодействия, сотрудничества, толерантностью, социальной мобильностью.	

2. Вопросы к зачёту

№	Вопрос	Компетенции
ДЕ 1. Основы организационной психологии		
1.	Организационная психология как область междисциплинарных исследований: принципы и задачи организационной психологии, объект и предмет организационной психологии.	ОПК 7
2.	История развития организационной психологии.	ОПК 7
3.	Основные направления и методы исследований в организационной психологии.	ОПК 7
4.	Базовые понятия и категории анализа в организационной психологии.	ОПК 7
5.	Теории организаций.	ОПК 7
6.	Понятие организации как социотехнической системы	ОПК 7
ДЕ 2. Личность в организации: психологические характеристики		
7.	Психологические характеристики, влияющие на поведение человека в организации.	ОПК 7
8.	Психология организационного стресса	ОПК 7
9.	Феномены восприятия человеком организации как структуры	ОПК 7
10.	Установки по отношению к работе. Удовлетворенность и вовлеченность в работу. Организационная приверженность.	ОПК 7
ДЕ 3. Ценности и трудовая мотивация персонала в организации		
11.	Ценностные ориентации работников и трудовая мотивация персонала.	ОПК 7
12.	Трудовая мотивация: понятие, теории.	ОПК 7
13.	Особенности мотивационной структуры личности и примеры методик ее диагностики.	ОПК 7
14.	Удовлетворенность трудом и ее влияние на эффективность деятельности персонала организаций.	ОПК 7
ДЕ 4. Организационная культура		
15.	Организационная культура: понятие, подходы, факторы формирования,	ОПК 7
16.	Методы диагностики организационной культуры.	ОПК 7
17.	Типы организационных культур. Классификация организаций по типу организационной культуры.	ОПК 7
18.	Социально-психологический и организационный климат.	ОПК 7
ДЕ 5. Организационная психодиагностика, консультирование и обучение персонала		
19.	Классификация основных видов практико-ориентированной деятельности психолога в организациях.	ОПК 7
20.	Основные функциональные позиции психолога в организациях: исследователь, эксперт, консультант, наставник, руководитель.	ОПК 7
21.	Организационная психодиагностика.	ОПК 7
22.	Этические нормы и профессиональные требования к работе психолога с персоналом организации.	ОПК 7
23.	Обучение сотрудников: функции, методы обучения.	

Методика и критерии оценивания ответов обучающихся в ходе промежуточной аттестации

Билет к зачету включает в себя 2 вопроса. Ответ оценивается по 20-ти балльной системе.

Зачет проходит в устной форме и оценивается min 10 баллов, max 20 баллов.

Оценка ответа на вопросы билета в баллах:

10 баллов – неполные ответы на вопросы для зачета; неполные ответы на дополнительные вопросы преподавателя; неумение обосновывать ответы.

15 баллов – полные и правильные ответы на вопросы для зачета; правильные, но неполные ответы на дополнительные вопросы преподавателя.

20 баллов – полные и правильные ответы на вопросы для зачета; умение обосновывать свои ответы; полные и правильные ответы на дополнительные вопросы преподавателя.

3. Тестовые задания

Разработаны итоговые тестовые задания по дисциплине. Задания позволяют оценить знания конкретной темы дисциплины. В тестовом задании студенту предлагается выбрать один или несколько правильных ответов.

Примеры заданий итогового тестирования

1. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ КАК САМОСТОЯТЕЛЬНОЕ НАУЧНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ БЫЛА ПРИЗНАНА В:

1.40-е годы 20в.
2.50-е годы 20в.
3.60-е годы 20в.
4. 70-е годы 20в.
5. 80-е годы 20в.

2. ОДНИМ ИЗ ГЛАВНЫХ ПЕРВОИСТОЧНИКОВ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ, ВО МНОГОМ ОПРЕДЕЛИВШИМ ИСХОДНЫЕ РАМКИ ОБЪЕКТА ИССЛЕДОВАНИЯ БЫЛ:

1. Бихевиоризм
2. Психоанализ
3. Научный менеджмент
4. Формальный бюрократизм
5. Теория конгруэнтных отношений К. Роджерса

3. ОДНИМ ИЗ ОСНОВОПОЛОЖНИКОВ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ ПРИНЯТО СЧИТАТЬ:

1. Л.С.Выготского
2. А.В.Петровского
3. Ф.Тейлора
4. Уотсона и Торндайка
5. З.Фрейда

4. ПРЕДМЕТОМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ ЯВЛЯЮТСЯ:

1. Психологические последствия построения формальной структуры организации

2. Особенности корпоративной культуры организации

3. Разнообразные психические феномены и поведение людей в организации, а также факторы их детерминирующие

4. Психологические последствия воздействия внешней среды на жизнедеятельность организации

5. КАКОЕ ИЗ УТВЕРЖДЕНИЙ ОТНОСИТЕЛЬНО ПРОЦЕССОВ ВОСПРИЯТИЯ ЯВЛЯЕТСЯ ВЕРНЫМ?

1. Процессы восприятия устойчивы во времени

2. Восприятие – это преломление в сознании людей их ощущений, информации об окружающем мире

3. Восприятие не влияет на поведение человека, поскольку искажает объективную картину мира

4. Восприятие – это точное отражение объективной реальности

5. «Эффект ореола» обусловлен избирательностью восприятия

6. К ВНУТРЕННИМ ТРУДОВЫМ ЦЕННОСТЯМ ОТНОСЯТСЯ:

1. Интересная по содержанию работа
2. Комфортные условия труда
3. Справедливость вознаграждения
4. Хорошие отношения в коллективе
5. Высокая заработная плата

7. АМБИВАЛЕНТНОСТЬ УСТАНОВКИ – ЭТО:

1. Одновременное существование позитивного и негативного отношения к одному и тому же объекту

2. Противопоставление установок работника установкам рабочей группы

3. Проявление ролевого конфликта

4. Стабильное эмоционально-оценочное отношение к определенному социальному объекту

5. Синоним когнитивного диссонанса

8. КЛЮЧЕВЫМ ПРИЗНАКОМ «КОМАНДЫ» ЯВЛЯЕТСЯ:

1. Эффективная рабочая группа

2. Группа с сильным руководителем

3. Группа, коллективный результат деятельности которой выше, чем сумма отдельных вкладов её членов

4. Группа людей, зависящих друг от друга и объединяющих свои усилия для достижения определенных целей

5. Группа, интегрированная на основе рационального расчета и взаимных интересов

Дополните

9. _____ – **ОБЪЕДИНЕНИЕ ЛЮДЕЙ, ВЫПОЛНЯЮЩИХ СПЕЦИФИЧЕ СКИЕ ФУНКЦИИ И РОЛИ В НЕЙ.**

10. КАКАЯ ИЗ СИТУАЦИЙ ЯВЛЯЕТСЯ ПРИМЕРОМ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРИНУЖДЕНИЯ КАК СРЕДСТВА КОНТРОЛЯ ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКА?

1. Коллега уговорил сотрудника подменить его на время отсутствия

2. Руководитель обещает премировать сотрудника, если тот согласиться выполнить не свои обязанности

3. Начальник обещает депремировать сотрудника, если тот откажется поработать в выходной

4. Сотрудник хорошо выполняет свою работу, потому что так воспитан

5. Сотрудники предложили расширенный социальный пакет, если он перевыполнит план

11. К ВЛАСТНЫМ РЕСУРСАМ РАБОТНИКА В ОРГАНИЗАЦИИ ОТНОСЯТСЯ:

1. Хорошие отношения в рабочем коллективе
2. Способность работать в команде
3. Государственная система социальной защиты
4. Высокий уровень вовлеченности в работу
5. Уровень профессиональной квалификации работника

12. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА – ЭТО…

1. Стратегия управления персоналом в организации
2. Система ценностей, норм и образцов поведения в организации
3. Набор стереотипов, навязываемых сотрудниками
4. Система отношений власти в организации
5. Единство организационной структуры и управленческих практик

Дополните

13. ВИД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, СОДЕРЖАНИЕМ КОТОРОЙ ЯВЛЯЕТСЯ ПОМОЩЬ РУКОВОДИТЕЛЯМ В РЕШЕНИИ ИХ ПРОБЛЕМ И ВНЕДРЕНИИ ДОСТИЖЕНИИ НАУКИ В ПРАКТИКУ УПРАВЛЕНИЯ, НАЗЫВАЕТСЯ _____ _____.

14. Э. ШЕЙН ВЫДЕЛЯЛ ТРИ УРОВНЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ: (несколько вариантов)

1. Артефакты
2. Противозглашаемые ценности
3. Основополагающие представления
4. Система отношений власти в организации
5. Единство организационной структуры и управленческих практик

15. НЕОБХОДИМЫМ УСЛОВИЕМ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТЫ В КОМАНДЕ ЯВЛЯЕТСЯ:

1. Стимулирование конкуренции сотрудников
2. Стимулирование кооперации сотрудников
3. Наличие сильного лидера
4. Подбор людей с одинаковым типом личности
5. Постановка стандартных рабочих задач

16. ЧТО ИЗ ПЕРЕЧИСЛЕННОГО НАИБОЛЕЕ СИЛЬНО ОПРЕДЕЛЯЕТ НАМЕРЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ПОКИНУТЬ ОРГАНИЗАЦИЮ?

1. Высокая удовлетворенность трудом
2. Высокая возможность альтернативного трудоустройства
3. «Избыточная» социализация работника
4. Ярко выраженные «внутренние» трудовые ценности
5. Высокая амбивалентность установок по отношению к работе

17. В ЧЕМ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ ОСНОВНАЯ ИДЕЯ КЛАССИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ?

1. самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
2. деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;
3. жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;
4. мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;
5. человека мотивируют потребности высших уровней.

18. В ЧЕМ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ ЦЕЛЬ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА?

1. побудить человека избегать конфликтов;
2. побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
3. побудить человека не превышать своих полномочий;
4. внушить человеку чувство собственного достоинства;
5. обеспечить человеку достойный уровень жизни.

19. ДЛЯ УВЕЛИЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА НЕОБХОДИМО:

1. четко формулировать цель работы;
2. давать общее представление о необходимых результатах;
3. ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
4. своевременно стимулировать работников;
5. все вместе.

20. ЕСЛИ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНЫ, ТО, КАК РУКОВОДИТЕЛЮ ПРЕДПОЧТИТЕЛЬНЕЕ СООБЩИТЬ ОБ ЭТОМ:

1. высказать свою оценку в СМИ фирмы;
2. высказать свою оценку сотруднику публично;
3. вообще не говорить работнику о характере данной ему оценки, а сразу принять соответствующие меры;
4. высказаться в отношении отдельных достижений сотрудника и подробнее остановиться на тех результатах, которые не удовлетворяют руководство компании;
5. возможны варианты а) и б).

Критерии оценивания тестовых заданий.

1 правильный ответ равняется 1 баллу (согласно разработанной и утвержденной БРС). Max балл студент может получить 20 баллов, min – 14 баллов, что составляет 70% правильных ответов.

4. Ситуационные задачи

Ситуационная задача – это методический приём, включающий совокупность условий, направленных на решение практически значимой ситуации с целью формирования общих и

профессиональных компетенций, соответствующих основным видам профессиональной деятельности. Для создания ситуационных задач базовыми источниками являются клинические ситуации, статистические материалы, научные публикации, ресурсы интернета, оперативная информация из СМИ, художественная и публицистическая литература.

При всём многообразии видов ситуационных задач, все они имеют типовую структуру.

Как правило, задача включает в себя:

1. ситуацию – случай, проблема, история из реальной жизни;
2. личностно-значимый познавательный вопрос;
3. информация по данному вопросу, представленная в разнообразном виде (текст, таблица, график, статистические данные);
4. вопросы или задания для работы с задачей.

Источником содержания ситуационных задач, их сюжета, проблемы и фактологической базы являются ситуации, возникающие в процессе будущей профессиональной деятельности студентов.

По сути дела, ситуационная задача создаёт практическую модель профессиональной деятельности. При этом учебное назначение такой ситуационной задачи может сводиться к закреплению знаний, умений и навыков поведения (принятия решений) учащихся в данной ситуации. Главный их смысл сводится к обретению способности к оптимальной деятельности. Каждая ситуационная задача должна нести обучающую функцию.

Задания позволяют оценить сформированность компетенций посредством их знаний, умений и навыков по конкретной теме. Студентам предлагается решить задачи.

Примеры ситуационных задач

Ситуационная задача 1.

1. Вы, как руководитель современной фирмы, поручили своему заместителю подобрать из состава специалистов фирмы кандидата, которого можно было бы послать на стажировку в Гарвардский университет. Было выделено несколько кандидатур:

А) Компетентный в своей области, жесткий, авторитарный, не боящийся конфликтов, не считающийся с мнением подчиненных.

Б) Компетентный, доброжелательный, умеющий хорошо ладить с людьми, но очень боящийся конфликтов, склок, ссор между сотрудниками.

В) Четкий, умеющий логически мыслить и понимать задачи фирмы, требующий неукоснительно соблюдать функциональные обязанности, не боящийся лишний раз наказать сотрудников за просчеты в работе.

Г) Неплохой специалист, намеренно и последовательно шагающий «наверх» к власти.

Д) Специалист среднего уровня, являющийся близким родственником известного политического деятеля.

Вопрос:

Кого бы вы из этих пяти кандидатур послали на стажировку?

Ситуационная задача 2.

Главный врач и заведующая отделением решили открыть коммерческие палаты для укрепления материально-технической базы больницы. Чтобы увеличить прибыль, главный врач предлагает вложить деньги в закупку дорогостоящего оборудования, которое позволит улучшить эффективность лечебного процесса. А заведующая отделением считает, что средства надо тратить на капитальный ремонт коммерческих палат и на услуги квалифицированного врачебного и сестринского персонала.

Вопросы:

1. Дайте характеристику конфликта.
2. Предложите стратегию его разрешения.

Ситуационная задача 3.

В больнице создано новое отделение реабилитации. Члены коллектива предложил поучаствовать в работе тренинговых групп.

Вопросы:

1. Какова роль подобных занятий в адаптации членов коллектива к новому месту работы и друг другу?

2. Какова цель тренинговых групп?

Ситуационная задача 4.

В больнице создано новое отделение реабилитации. Члены коллектива предложил поучаствовать в работе тренинговых групп.

Вопросы:

1. Какова роль подобных занятий в адаптации членов коллектива к новому месту работы и друг другу?

2. Какова цель тренинговых групп?

Критерии оценивания ситуационных задач.

При правильном выполнении заданий студент получает 2 балла за предложенную и решенную задачу, согласно контрольной точки в БРС активность - результативность.

Критерии оценивания ситуационных задач.

Ситуационные задачи применяются для текущего контроля знаний студентов. Оценка за решение задачи ставится в баллах (от 5 до 10 баллов) в соответствии со следующими критериями.

2 балла – ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (привлекаются дополнительные теоретические источники); ответы на дополнительные вопросы верные, четкие. Предлагаются варианты решения задачи

1 балл – ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения не в полной мере подробное, отмечается незначительное нарушение логики или последовательности объяснения решения задачи, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в том числе из лекционного материала); ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие. Может предложить варианты решения задачи, но по одному алгоритму или с незначительными изменениями основного алгоритма

0 баллов – ответы на вопросы задачи даны неправильно. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования; ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).

5. Внеаудиторная самостоятельная работа студентов

Студентам предлагается разработать интерактивную игру по дисциплине и кроссворд.

Критерии оценивания внеаудиторной самостоятельной работы

Критерии оценивания самостоятельной работы студентов размещены на образовательном в учебном пособии кафедры «Организация и формы самостоятельной работы в вузе» /авторы-составители Е.В. Дьяченко, Е.М. Кропанева, М.Н. Носкова, Е.П. Шихова. Екатеринбург, УГМУ. 2014. 80 с. (20 экз. в библиотеке УГМУ).

Работа оценивается в баллах (min балл 5 и max – 23 балла), согласно утвержденной БРС.

6. Технологии оценивания

Учебные достижения обучающихся в рамках изучения дисциплины оцениваются в соответствии с Методикой балльно-рейтинговой системы оценивания учебных достижений студентов по дисциплине «Организационная психология».

Промежуточная аттестация проводится в формате решения тестовых заданий по дидактическим единицам. Также проводятся опрос студентов по пройденному материалу через интерактивные игры, решение кроссвордов, ситуационных задач.

№	Наименование	Количество баллов (min.)	Количество баллов (max.)
1	Посещаемость лекций	9	9
2	**Активность/результативность на занятиях:** - *защита докладов с презентацией* - *аудиторная самостоятельная работа* - *разработка ситуационных задач* - *участие в интерактивной игре*	9	18
3	Разработка мультимедийной презентации по дисциплине	3	10
4	Внеаудиторная самостоятельная работа студентов *(составление кроссворда, интерактивной игры)*	5	23
5	Итоговый тестовый контроль	14	20
	ИТОГО	**40**	**80**
	Зачет	10	20
	Премиальные баллы: - публикация статьи/тезисов по предмету учебной дисциплины	---	10
	ВСЕГО за дисциплину	**50**	**100**

Требования к научной статье

1. Текст статьи должен быть подготовлен в редакторе MO Word (.doc, .docx) и представлен на русском или английском языках. Именем файла должна быть фамилия первого автора, слово «статья» и через нижнее подчеркивание название секции (Петров_статья_внутренние болезни).

2. Статьи должны включать в себя на русском и английском языках: название статьи, Фамилия И.О. авторов (первыми авторами должны быть обучающиеся), кафедра, название образовательной организации, город, страна, e-mail, аннотация, ключевые слова.

Обязательные компоненты статьи:

- Введение
- Цель исследования
- Материалы и методы исследования
- Результаты исследования и их обсуждение
- Выводы
- Список литературы

Библиографические ссылки в тексте статьи должны быть обозначены номерами в квадратных скобках [1, 2] в соответствии со списком литературы, в котором авторы перечисляются в алфавитном порядке. Иностранные источники литературы указываются после отечественных. Рекомендуется использовать 5-6 источников не более 10-летней давности. Автоматическая нумерация нигде не используется (только ручная нумерация

списков и выводов). Литература оформляется в соответствии с ГОСТ Р 7.0.5-2008 «Библиографическая ссылка».

В статье разрешается использовать не более двух графических элементов (рисунков или таблиц). Ссылки на графический элемент должны быть в тексте, материал дублироваться не должен (рис. 1). Графические элементы должны быть подписаны.

Критерии оценивания научной статьи

1 балл – научная статья выполнена, но носит характер плагиата и не содержит самостоятельно выполненных студентом элементов.

2 балла – научная статья содержит лишь отдельные требуемые элементы, например, указание предмета исследования или списка литературы. Однако работа не содержит самостоятельно выполненного студентом анализа литературных и иных информационных источников по выбранной теме исследования. Отсутствует графическое и текстуальное описание эмпирической части исследования. Работа оформлена не по требованиям, предъявляемым к техническому оформлению научной статьи. Например, неверно оформлены заголовок, шрифты, литература и т.п.

4 балла – научная статья содержит лишь отдельные составные части. Например, отсутствует введение или выводы, результаты и их графическое представление, список литературы. Имеются неточности в техническом оформлении статьи (шрифты, межстрочный интервал, размеры полей и др.).

6 балла – научная статья содержит до 70% необходимых составных частей. Имеются неточности в техническом оформлении статьи.

8 баллов – научная статья соответствует и содержательным, и техническим требованиям. Имеются незначительные неточности, например, стилистического или логического характера.

10 баллов – научная статья соответствует всем, предъявляемым требованиям. Рекомендуется преподавателем для публикации в сборнике студенческих работ.

7. Критерии оценки

Допуск к зачету осуществляется при наличии 40 баллов и выполнения всех контрольных точек, заложенных в методике балльно-рейтинговой системе оценивания учебных достижений студентов.

При условии выполнения в срок всех контрольных точек, представленных в БРС и посещения всех занятий, студент претендует на зачет в формате «автомат».

Зачет проходит в устной форме и оценивается min 10 баллов, max 20 баллов.

10 баллов – неполные ответы на вопросы для зачета; неполные ответы на дополнительные вопросы преподавателя; неумение обосновывать ответы.

15 баллов – полные и правильные ответы на вопросы для зачета; правильные, но неполные ответы на дополнительные вопросы преподавателя.

20 баллов – полные и правильные ответы на вопросы для зачета; умение обосновывать свои ответы; полные и правильные ответы на дополнительные вопросы преподавателя.

Итоговый рейтинг студента по учебной дисциплине определяется в результате суммирования рейтинговых баллов, набранных студентом в течение семестра по результатам текущего контроля, и рейтинговых баллов, полученных студентом по результатам зачетного контроля.

Для перевода итогового рейтинга студента по дисциплине в аттестационную оценку вводится следующая шкала:

Аттестационная оценка студента по дисциплине	Итоговый рейтинг студента по дисциплине, рейтинговые баллы
«зачтено»	50 – 100
«не зачтено»	0 – 49

Полученные студентом, аттестационная оценка и итоговый рейтинг по дисциплине, выставляются в зачётную книжку студента и ведомость.

Баллы в итоговых ведомостях проставляются в виде целого числового значения.