

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

«ЛЕНИНГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ А.С. ПУШКИНА»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
для промежуточной аттестации по дисциплине

**ОП.12 МЕНЕДЖМЕНТ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

---

Специальность 09.02.07 Информационные системы и программирование

Квалификация выпускника Программист

Форма обучения очная

Санкт-Петербург  
2025

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

### **Разделы фонда оценочных средств**

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

Фонд оценочных средств составлен в соответствии с требованиями ФГОС по специальности.

Фонд оценочных средств разработали: Рассказова Алеся Александровна

## **1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОПОП СПО**

Целью освоения дисциплины «ОП.12 Менеджмент в профессиональной деятельности» является достижение следующих результатов обучения: ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1.

Этап изучения дисциплины в формировании компетенций соответствует 6 семестру.

Этап формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы определяется на основе общей характеристики и соответствует порядку изучения дисциплин/профессиональных модулей/практик в учебном плане.

Основными этапами формирования указанных компетенций при изучении обучающимися дисциплины является последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов (тем) учебных занятий.

## 2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показателями оценивания компетенций являются следующие результаты обучения:

Код компетенции	Планируемые результаты обучения
ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1.	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– функции, виды и психологию менеджмента;</li> <li>– методы и этапы принятия решений;</li> <li>– технологии и инструменты построения карьеры;</li> <li>– особенности менеджмента в области профессиональной деятельности;</li> <li>– основы организации работы коллектива исполнителей;</li> <li>– принципы делового общения в коллективе;</li> <li>– основы предпринимательской деятельности;</li> <li>– основы финансовой грамотности;</li> <li>– правила разработки бизнес-планов;</li> <li>– <i>правовые основы ведения бизнеса;</i></li> <li>– <i>принципы грамотного краткосрочного и долгосрочного планирования;</i></li> <li>– <i>психологию конфликта;</i></li> <li>– <i>основы документооборота;</i></li> <li>– <i>различия и особенности организационно-правовых форм собственности в России;</i></li> <li>– <i>особенности работы различных организационных структур;</i></li> <li>– <i>особенности процесса контроля;</i></li> <li>– <i>различные подходы в процессах мотивации; психология организационной культуры в компании;</i></li> <li>– <i>правила формирования команд;</i></li> <li>– <i>порядок выстраивания презентации;</i></li> <li>– <i>кредитные банковские продукты;</i></li> <li>– <i>математический инструментарий управленца.</i></li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– управлять рисками;</li> <li>– принимать обоснованные решения;</li> <li>– выстраивать траектории профессионального и личностного развития;</li> <li>– применять информационные технологии в сфере управления производством;</li> <li>– строить систему мотивации труда;</li> <li>– управлять конфликтами;</li> </ul> <p>владеть этикой делового общения;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– организовывать работу коллектива и команды;</li> <li>– <i>формировать организационное взаимодействие между работниками; управлять аспектами организационной культуры;</i></li> <li>– <i>выстраивать оперативное и стратегическое планирование в личной жизни и работе;</i></li> <li>– <i>координировать работу внутри коллектива;</i></li> <li>– <i>проводить стратегический анализ деятельности организации, выявлять перспективные пути развития компании на основании аргументированной оценки деятельности;</i></li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами в ходе профессиональной деятельности;</li> <li>– выявлять достоинства и недостатки коммерческой идеи;</li> <li>– презентовать идеи открытия собственного дела в профессиональной деятельности;</li> <li>– оформлять бизнес-план;</li> <li>– рассчитывать размеры выплат по процентным ставкам кредитования;</li> <li>– определять инвестиционную привлекательность коммерческих идей в рамках профессиональной деятельности;</li> <li>– презентовать бизнес-идею;</li> <li>– определять источники финансирования.</li> </ul>
--	--

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Компетенции (части компетенций)	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1.	<b>Основы менеджмента</b>	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1.	Знать базовые теоретические понятия дисциплины «Менеджмент». Анализировать и описать современное состояние менеджмента. Объяснить понятие организации и ее компонентов.	Дискуссия Сообщение Тест	Отлично Хорошо Удовлетворительно Неудовлетворительно
2.	<b>Функции менеджмента</b>	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1.	Использовать базовые инструменты планирования, знать и объяснять различия в организационных структурах организации и особенности их функционирования. Рассказать основные мотивационные теории и динамику эволюции мотивационных подходов. Знать теоретические основы функции контроля.	Сообщение Задача (домашнее задание) Тест	Отлично Хорошо Удовлетворительно Неудовлетворительно
3.	<b>Методы управления</b>	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1.	Использовать базовые инструменты моделирования управленческих	Сообщение Тест	Отлично Хорошо Удовлетворительно Неудовлетворительно

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Компетенции (части компетенций)	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
			решений. Знать, объяснять и анализировать коммуникационные и управленческие процессы.		
Итого:		ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1.	<b>Форма контроля</b>	<b>Оценочные средства промежуточной аттестации</b>	<b>Шкала оценивания</b>
			Зачет с оценкой	Устный зачет – перечень вопросов	Зачтено (отлично) Зачтено (хорошо) Зачтено (удовлетворительно) Не зачтено (неудовлетворительно)

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

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

#### ***ТЕСТ***

Тестирование проводится во время аудиторных занятий. На выполнение отводится 0,5 академических часа. Работы выполняются индивидуально, в письменной форме. Обучающимся выдаются бланки с вопросами теста и вариантами ответов. На бланке необходимо указать ФИО обучающегося, номер группы, отметить выбранный вариант ответа или вписать ответ в предназначенное для него поле.

#### **Примеры тестовых заданий**

##### Раздел 1. Основы менеджмента

1. Менеджмент в основном занимается системами

- (А) открытыми
- (В) закрытыми
- (С) закрытыми и подсистемами закрытого типа
- (D) закрытыми и подсистемами открытого типа

2. Любое предприятие независимо от его правовой формы обязано иметь

- (А) помещение, офис
- (В) руководство
- (С) средства, оборудование
- (D) штатных сотрудников

3. Что понимал А.Файоль под единоначалием?

- (А) все организационные процессы должны начинаться одновременно
- (В) один подчиненный должен подчиняться только одному руководителю
- (С) в организациях должен быть только один руководитель

4. Основные функции управления

- (А) планирование, контроль
- (В) планирование, организация, мотивация, контроль
- (С) организация, мотивация
- (D) организация, мотивация, контроль

5. Определите принципы, лежащие в основы менеджмента?

- (А) единоначалие, мотивация, лидерство, обратная связь

- (B) научность, ответственность, правильный подбор и расстановка кадров
- (C) экономичность, обратная связь, единоначалие, мотивация
- (D) все перечисленное

6. Практика управления возникла

- (A) в XX веке, в ходе индустриализации промышленности
- (B) вместе с созданием Ф. Тейлором школы управления
- (C) вместе с объединением людей в организованные группы, например, племена
- (D) вместе с возникновением системного подхода

7. Организация - это

- (A) группа людей, объединенная общей целью
- (B) группа людей, владеющая средствами производства
- (C) группа людей, деятельность которых координируется
- (D) группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели

Раздел 2. Функции менеджмента

1. Какова важнейшая функция управления?

- (A) получение максимальной прибыли
- (B) создавать условия для дальнейшего успешного функционирования предприятия
- (C) минимизация налоговых платежей
- (D) завоевывание новых рынков сбыта

2. Организационная структура – это

- (A) искусство управлять интеллектуальными, финансовыми, сырьевым, материальными ресурсами
- (B) вид человеческой деятельности, направленной на удовлетворение потребностей посредством обмена
- (C) система управления, определяющая состав, взаимодействие и подчиненность ее элементов
- (D) метод имитации выработки управленческих решений по заданным правилам в различных производственных ситуациях

3. Какая из перечисленных теорий мотивации не относится к содержательным теориям:

- (A) теория Абрахама Маслоу
- (B) модель Портера Лоулера
- (C) теория Фредерика Герцберга
- (D) теория Макклеланда

4. Процесс побуждения себя и других к деятельности по достижению личных целей или целей организации это:

- (A) организация
- (B) действие
- (C) координация
- (D) мотивация

5. Целью контроля является

- (A) проверка выполнения плана
- (B) сбор статистических сведений
- (C) усиление зависимости подчиненных
- (D) обеспечение руководства информацией для корректировки плана

6. Выполнение работы по принуждению или через экономические стимулы это:

- (A) мотивация по статусу
- (B) внешняя мотивация (стимулирование)
- (C) мотивация по результату
- (D) внутренняя мотивация

7. Для чего осуществляется делегирование своих полномочий другим руководителям?

- (A) для оптимального решения комплексной задачи
- (B) для сохранения «группового» стиля работы
- (C) для проверки квалификации рабочих
- (D) все перечисленное

### Раздел 3. Методы управления

1. Какой вид власти будет наиболее приемлем в исследовательской группе из высококвалифицированных специалистов?

- (A) традиции
- (B) харизмы
- (C) через страх
- (D) эксперта

2. Каково оптимальное число подчиненных?

- (A) чем больше подчиненных, тем легче работать
- (B) 15-30 человек
- (C) 7-10 человек
- (D) 3-5 человек

3. Какими основными чертами должен обладать такой архетип управляющего как «лидер»?

- (A) способность определить место себя и принять корректирующие меры
- (B) умение решать личностные конфликты, которые возникают при волевых решениях
- (C) быть общительным
- (D) умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала

4. Какой смысл вкладывается в слово «риск» при принятии решений?

- (A) степень значимости проблемы для общей деятельности фирмы
- (B) степень влияния неправильно решенной проблемы на служебное положение руководителя
- (C) уровень неопределенности, с которой можно прогнозировать результат
- (D) уровень превышения своих полномочий

5. Для каких целей в процессе принятия решений используется «мозговая атака»?

- (A) интенсификация мыслительного процесса
- (B) анализ нестандартных решений
- (C) выявление альтернатив
- (D) вовлечение всех участников в процесс принятия решений

6. Кто такой лидер?

- (A) Лицо, обладающее формальным статусом
- (B) Лицо, обладающее неформальным статусом и авторитетом
- (C) Лицо, обладающее авторитетом
- (D) Лицо, обладающее формальным статусом и авторитетом

7. Что не входит в структурные методы решения конфликта?

- (A) Разъяснение требований к работе
- (B) Структура системы вознаграждений
- (C) Общеорганизационные комплексные цели
- (D) Совместные праздники

Шкала оценивания и критерии оценки:

Критерий	Баллы обучающегося	Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
Количество правильных ответов на вопросы теста при общем количестве правильных ответов 4 и более		4	7
<b>Итого:</b>		4	7

### Соответствие баллов шкале оценивания:

Количество баллов	Оценка обучающегося
7	отлично
5-6	хорошо
4	удовлетворительно
менее 4	неудовлетворительно

### ЗАДАЧА

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Наименование работы	Трудоемкость, часов
1	2	SWOT анализ	2
Итого:			2

На практическом занятии студенту предоставляется практическое задание к выполнению.

#### Пример задания для работы

С помощью матрицы SWOT-анализа провести анализ выбранной компании, выделить ее сильные и слабые стороны, угрозы внешней среды и возможности. Расписать анализ своими словами по всем факторам, написать, как они влияют друг на друга, дать экспертную оценку возможным стратегиям и выделить самую перспективную.

По результатам практической работы обучающиеся составляют отчет. Отчет представляется в печатном виде в формате, предусмотренном шаблоном отчета в установленное преподавателем время.

#### Отчет по практической работе № \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ »  
(название лабораторной работы)

1. Индивидуальное задание: \_\_\_\_\_
2. Выполнение: \_\_\_\_\_
3. Выводы: \_\_\_\_\_

Защита практической работы проходит в форме собеседования студента с преподавателем по выполненной работе и ответов на вопросы по теме работы.

Основаниями для снижения оценки являются:

- неправильные ответы на вопросы преподавателя;
- небрежное выполнение отчета;
- низкое качество графического или текстового материала отчета.

Отчет не может быть принят и подлежит доработке в случае:

- отсутствия необходимых разделов;
- отсутствия необходимого графического или текстового материала;
- некорректных результатов.

Шкала оценивания результатов:

№ п/п	Показатели	Оценка (уровень)		
		высокий	средний	низкий
1	Уровень оформления результатов	10	6,66	4,3
2	Навыки устного представления результатов работы	20	10	7
3	Понимание (воспроизведение) исследуемых свойств или закономерностей	50	40	30
4	Умение использовать инструментарий для анализа ситуации	10	6,66	4,3
5	Умение обосновывать применяемые методы исследования, анализировать пределы их применимости	10	6,66	4,3
<b>Итого баллов:</b>		<b>100</b>	<b>70</b>	<b>50</b>

**Соответствие баллов шкале оценивания:**

Количество баллов	Оценка обучающегося
91-100	отлично
70-90	хорошо
50-69	удовлетворительно
менее 50	неудовлетворительно

### **СООБЩЕНИЕ**

Сообщение представляет собой самостоятельную работу обучающихся по изучению и анализу источников по выбранной теме.

**Примерная тематика сообщений:**

1. Фредерик Тейлор.
2. Генри Форд.
3. Друкер Питер.
4. Файоль Анри.
5. Японская и американская школы менеджмента. Основные черты. Подходы. Схожие черты и различия.
6. Современное состояние российского менеджмента.
7. Деловая этика.
8. Социальная ответственность бизнеса.
9. Система управления по целям П. Друкера.
10. Операционный менеджмент.
11. Теория бюрократии М. Вебера.
12. Бюрократические организационные структуры: линейная, функциональная и дивизиональная.
13. Адаптивные организационные структуры: проектная, матричная.
14. Адаптивные организационные структуры: сети.
15. Слияния и поглощения: стратегические альянсы.
16. Содержательные теории мотивации: теория потребностей А. Маслоу, К. Алдерфера.
17. Содержательные теории мотивации: теория Ф. Герцберга, Д. Макклеланда.
18. Теория ожиданий В. Врума.
19. Модель Портера – Лоулера.

20. Модели науки управления: теория игр, теория очередей, модели управления запасами.
21. Модели науки управления: модели линейного программирования, имитационное моделирование, экономический анализ.
22. Методы принятия решений: платежная матрица, дерево решений.
23. Методы принятия решений: сетевой график, методы прогнозирования.
24. Методы оптимизации управленческих решений.
25. Хоторнский эксперимент.
26. Управление неформальной группой.
27. Баланс власти.
28. Теории лидерства.
29. Способы управления конфликтной ситуацией.
30. Основные способы борьбы со стрессом.

### Требования к содержанию и структуре сообщения:

1. Время выступления с сообщением не менее 7 минут.
2. Использование не менее 5 отечественных источников
3. Используемые в сообщении источники должны быть опубликованы в последние 5 лет
4. Обязательное использование электронных баз данных

Выполнение задания включает в себя выступление с устной презентацией результатов с последующим групповым обсуждением, ответы на вопросы преподавателя.

### Шкала оценивания и критерии оценки:

Критерий	Баллы обучающегося	Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
1. соответствие содержания заявленной теме, отсутствие в тексте отступлений от темы		7	10
2. соответствие целям и задачам дисциплины		4	7
3. логичность и последовательность в изложении материала		7	10
4. способность к работе с литературными источниками, Интернет-ресурсами, справочной и энциклопедической литературой		6	10
5. объем исследованной литературы и других источников информации		3	6
6. владение иностранными языками, использование иностранных источников		3	7
7. способность к анализу и обобщению информационного материала, степень полноты обзора состояния вопроса		6	10
8. умение извлекать информацию, соответствующую поставленной цели, и перераспределять информацию		5	8
9. навыки планирования и управления временем при выполнении работы		4	7
10. обоснованность выводов		7	10
11. правильность оформления (соответствие стандарту, структурная упорядоченность, ссылки, цитаты, таблицы и т.д.)		4	8
12. ответы на вопросы преподавателя		4	7

<b>ИТОГО:</b>	<b>60</b>	<b>100</b>
---------------	-----------	------------

**Соответствие баллов шкале оценивания:**

<b>Количество баллов</b>	<b>Оценка обучающегося</b>
91 ÷ 100	отлично
75 ÷ 90	хорошо
60 ÷ 74	удовлетворительно
менее 60	неудовлетворительно

### ***УСТНЫЙ ЗАЧЕТ С ОЦЕНКОЙ***

Зачет с оценкой проводится в устной форме и представляет собой ответы обучающихся на контрольные вопросы по изученным разделам дисциплины.

Вопросы для ответа формирует случайным образом преподаватель по сформированной формуле. Студенту для подготовки ответа на вопрос выделяется не более 15 минут. Ответ должен содержать определение понятий, входящих в вопрос; при необходимости интерпретацию понятий (иллюстрации и (или) схемы); изложение методов, указание границ их применимости; примеры практического применения понятий.

Для получения оценки «хорошо» или «отлично» необходимо представить определение понятия, проиллюстрировать на примере его применение и (или) изложить суть метода и привести примеры.

**Перечень вопросов для подготовки к зачету:**

1. Менеджмент. Определение. Понятие. Уровни менеджмента.
2. Управление. Отличие управления от менеджмента. Субъект и Объект менеджмента.
3. Критерий эффективности управления. Эффективность. Результативность
4. Обратная связь. Что это такое, какая бывает, почему важна, как осуществляется?
5. Ресурсы в организации. 4 аспекта менеджмента
6. Принципы современного менеджмента. Перечислить. Объяснить
7. 14 принципов Файоля. Перечислить. Объяснить
8. Методы менеджмента. Перечислить. Описать. Примеры
9. Функции менеджмента. Что означает каждая из этих функций? И как они связаны между собой?
10. Тейлор. Школа научного управления. Цель. Принципы. Нововведения
11. Генри фолд. Принципы. Нововведения. Основная мысль.
12. Эмпирическая школа. Основна мысль. Принципы. Нововведения. Друкер.
13. Административная (классическая) школа научного менеджмента. Основная мысль. Принципы. Нововведения. Файоль
14. Школа человеческих отношений (1930-1950 гг.) Основная мысль. Принципы. Нововведения. Мэйо. Хортонские эксперименты
15. Школа поведенческих наук. Основная мысль. Принципы. Нововведения. Герцберг. МакГрегор.
16. Школа количественного подхода. Основная мысль. Принципы. Нововведения.
17. Японская и американская школы менеджмента. Основные черты. Подходы. Схожие черты и различия.

18. Организация. Признаки организации.
19. Виды организаций.
20. Юридическое лицо. Основные организационно-правовые формы бизнеса в России.
21. Внешняя среда организации
22. Внутренняя среда организации
23. Организационная культура. Ее основные составляющие. Виды организационных культур.
24. Цель организационных культур. Функции организационных культур.
25. Три основных вида организационных культур. Атрибуты организационных культур.
26. Социальная ответственность бизнеса. Виды СОБ. Внешняя, внутренняя. Как влияет на эффективность бизнеса.
27. Планирование. Принципы планирования.
28. Целеполагание. Принципы. Миссия организации
29. Типы планирования. Сроки планирования. Стратегия.
30. КРІ. Принципы. Внедрение. Эффект.
31. Организационная структура. Полномочия. Виды полномочий
32. Централизация полномочий. Делегирование. Принципы делегирования
33. Бюрократическая концепция по Веберу. 3 Классические организационные структуры. Плюсы и минусы
34. Современные организационные структуры. Дивизиональная. Матричная. Сетевая. Виртуальная организация.
35. Потребность. Мотив. Виды мотивов. Мотивация
36. Теория мотивации Маслоу
37. Теория мотивации Герцберга
38. Теория мотивации Оучи и МакГрегора
39. Контроль. Функции контроля. Основные характеристики эффективного контроля.
40. Контроль по этапам проведения. Процесс контроля.
41. Лидерство. Влияние. Власть. Формы власти. Баланс власти
42. Конфликт. 5 стилей разрешения конфликтов. Плюсы и минусы
43. Типы конфликтов. Причины конфликта.
44. Тактики воздействия на оппонента
45. Управленческие решения. Степень соотношения ответственности, времени и количества принимаемых решений
46. Модель. 3 базовых типа моделей
47. Модель линейного программирования.
48. Имитационное моделирование
49. Экономический анализ
50. Метод "дерева решений". Сетевой график и критический путь.

**Шкала оценивания и критерии оценки:**

<b>Критерии оценки</b>	<b>Баллы обучающегося</b>	<b>Минимальное количество баллов</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
Уровень усвоения материала, предусмотренного программой		20	44
Умение выполнять задания, предусмотренные программой		5	7

Уровень знакомства с основной литературой, предусмотренной программой		5	7
Уровень знакомства с дополнительной литературой		5	7
Уровень раскрытия причинно-следственных связей		5	7
Уровень раскрытия междисциплинарных связей		5	7
Качество ответа (его общая композиция, логичность, убежденность, общая эрудиция)		5	7
Ответы на вопросы: полнота, аргументированность, убежденность, умение использовать ответы на вопросы для более полного раскрытия содержания вопроса		5	7
Деловые и волевые качества докладчика: ответственное отношение к работе, стремление к достижению высоких результатов, готовность к дискуссии, контактность		5	7
<b>Итого баллов:</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

#### **Соответствие баллов шкале оценивания:**

<b>Оценка</b>	<b>Минимальное количество баллов</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
Зачтено	60	100
Не зачтено	0	59

Знания, умения и навыки обучающихся при промежуточном контроле в форме зачета с оценкой и определяются зачтено или не зачтено.

«Зачтено» – обучающийся знает курс на уровне лекционного материала, базового учебника, дополнительной учебной, научной и методологической литературы, умеет привести разные точки зрения по излагаемому вопросу, выполнил все предусмотренные программой тесты и практические работы.

«Не зачтено» – обучающийся имеет пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, не выполнил все предусмотренные программой тесты и практические работы.

#### **4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Во время проведения лекционных занятий учитывается посещаемость обучающихся, оценивается их познавательная активность на занятии.

Тестирование по разделам дисциплины проводится очно на лекционном/практическом занятии и проверяются ведущим преподавателем в соответствии с утвержденной шкалой оценивания. Результаты доводятся до сведения студентом на текущем или следующем занятии. Студент имеет право попросить преподавателя пояснить результаты при несогласии с оценкой вплоть до пересмотра оценки.

Устный опрос проводится на практических занятиях и затрагивает как тематику предшествующих занятий, так и лекционный материал.

В случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до дифференцированного зачета. Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации задолженности определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

Практические задания являются важной частью промежуточной аттестации по дисциплине.

По окончании освоения дисциплины проводится промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой, что позволяет оценить достижение результатов обучения по дисциплине.

Во время сдачи промежуточной аттестации в устной форме в аудитории может находиться одновременно вся учебная группа, при тестировании на компьютере – по одному обучающемуся за персональным компьютером.