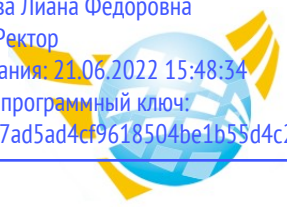


Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Уварова Лиана Федоровна  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 21.06.2022 15:48:34  
Уникальный программный ключ:  
b6686bbd317ad5ad4cf9618504be1b55d4c225d407106f8746fee51f8322643a



**Частное образовательное учреждение  
высшего образования  
БАЛТИЙСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ  
ИНСТИТУТ**

**ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ  
КАФЕДРА СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ**

**Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации  
обучающихся по дисциплине (модулю)**

**Б1.В.ДВ.5.2 Психология управления**

**Направление подготовки 37.03.01 Психология**  
(код и наименование направления подготовки)

**Направленность (профиль) образовательной программы: социальная психология**

**Квалификация выпускника  
Бакалавр**

**Формы обучения  
очная, очно-заочная, заочная**

**Санкт-Петербург, 2018**

**Рецензент (внутренний):**

Федосенко Е.В., к.психол.н., заведующая кафедрой «Общей психологи» ЧОУ ВО «БГИ».

**Рецензент (внешний):**

Желателев Д.В., к.пед.н., доцент кафедры психологии развития и образования.

Фонд оценочных средств дисциплины «Психология управления» / сост. Карпова Е.А. – Санкт-Петербург : Балтийский гуманитарный институт, 2018.

Составитель: к.психол.н., доц. Е.А. Карпова

Рассмотрено и утверждено на заседании кафедры  
31.08.2018 г., протокол №1.

Одобрено учебно-методическим советом вуза  
31.08.2018 г., протокол №1.

**Рецензент (внутренний):**

Федосенко Е.В., к.психол.н., заведующая кафедрой «Общей психологи» ЧОУ ВО «БГИ».

**Рецензент (внешний):**

Желателев Д.В., к.пед.н., доцент кафедры психологии развития и образования.

Фонд оценочных средств дисциплины «Психология управления» / сост. Карпова Е.А. – Санкт-Петербург : Балтийский гуманитарный институт, 2019.

Составитель: к.психол.н., доц. Е.А. Карпова

Рассмотрено и утверждено на заседании кафедры  
30.08.2019 г., протокол №1.

Одобрено учебно-методическим советом вуза  
30.08.2019 г., протокол №1.

**Рецензент (внутренний):**

Федосенко Е.В., к.психол.н., заведующая кафедрой «Общей психологи» ЧОУ ВО «БГИ».

**Рецензент (внешний):**

Желателев Д.В., к.пед.н., доцент кафедры психологии развития и образования.

Фонд оценочных средств дисциплины «Психология управления» / сост. Карпова Е.А. – Санкт-Петербург : Балтийский гуманитарный институт, 2020.

Составитель: к.психол.н., доц. Е.А. Карпова

Рассмотрено и утверждено на заседании кафедры  
31.08.2020 г., протокол №1.

Одобрено учебно-методическим советом вуза  
31.08.2020 г., протокол №1.

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

Процесс изучения дисциплины «Психология управления» направлен на формирование компетенций или элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и основной профессиональной образовательной программой высшего образования (ОПОП ВО) по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

### а) общекультурных (ОК):

ОК-5 способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия. Компетенция реализуется полностью;

ОК-6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Компетенция реализуется полностью;

### б) общепрофессиональных (ОПК):

ОПК-1 способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности. Компетенция реализуется полностью;

### в) профессиональных (ПК):

ПК-1 способность к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности. Компетенция реализуется полностью;

ПК-3 способность к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий. Компетенция реализуется полностью;

ПК-4 способность к выявлению специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам. Компетенция реализуется полностью;

ПК-9 способность к реализации базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционированию людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях;

ПК-11 способность к использованию дидактических приемов при реализации стандартных коррекционных, реабилитационных и обучающих программ по оптимизации психической деятельности человека;

ПК-13 способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса;

**Текущий контроль студентов.** При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на практическом занятии учитываются:

- степень раскрытия содержания материала;
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала);
- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков.

### Критерии оценивания студента на занятиях

Оценка	Критерии оценки
5, «отлично»	Оценка «отлично» ставится, если студент строит ответ логично в соответствии с планом, показывает максимально глубокие знания профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий.

	Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры.
4, «хорошо»	Оценка «хорошо» ставится, если студент строит свой ответ в соответствии с планом. В ответе представлены различные подходы к проблеме, но их обоснование недостаточно полно. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит необходимые примеры, однако показывает некоторую непоследовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна, используется профессиональная лексика.
3, «удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ недостаточно логически выстроен, план ответа соблюдается непоследовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий. Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументированы. Ответ носит преимущественно теоретический характер, примеры ограничены, либо отсутствуют.
2, «неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» ставится при условии недостаточного раскрытия профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Студент проявляет стремление подменить научное обоснование проблем рассуждениями обыденно-повседневного бытового характера. Ответ содержит ряд серьезных неточностей. Выводы поверхностны

#### **Критерии оценивания студента по выполнению контрольных работ**

Оценка «отлично» (13-15 баллов) ставится за полностью выполненную работу, в которой глубоко и грамотно, в соответствии с теорией соответствующего раздела программы учебной дисциплины, проанализирована поставленная перед студентом задача, при этом студент проявляет способность к научной аргументации собственной точки зрения, свободно оперирует знаниями по социологии и верно дает определения терминам.

Оценка «хорошо» (10-12 баллов) ставится за полностью выполненную работу, в которой грамотно, в соответствии с теорией соответствующего раздела программы учебной дисциплины, проанализирована поставленная перед студентом задача, при этом студент проявляет способность к научной аргументации собственной точки зрения, определения терминам даны, но с некоторыми ошибками.

Оценка «удовлетворительно» (7-9 баллов) в случае, если работа выполнена фрагментарно, без достаточного научного обоснования решений поставленных перед студентом задач, связь результатов работы студента с теорией соответствующего раздела программы учебной дисциплины прослеживается слабо, в определениях допущено около 50% ошибок

Оценка «неудовлетворительно» (0,1-6 баллов) ставится в случае, когда работа выполнена фрагментарно, студент проявляет незнание значительной части теоретического материала соответствующего раздела программы учебной дисциплины, допускает грубые ошибки, большинство терминов определены неверно.

#### **Критерии оценивания студента по выполнению тестовых заданий**

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент ответил верно на 55 – 70% вопросов. Оценка «хорошо» ставится, если студент дал правильный ответ на 71 – 85%. Оценка «отлично» ставится, если студент ответил правильно на 86% и более.

**Промежуточная аттестация студентов.** При проведении промежуточной аттестации в форме зачета студент должен подготовить задание практического характера. При оценивании задания учитывается объем правильного решения.

Оценка знаний студента на зачете определяется его учебными достижениями в семестровый период и результатами рубежного контроля знаний и выполнением им зачетного задания.

Знания умения, навыки студента на зачете оцениваются оценками: «зачтено», «незачтено».

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой.

#### Оценивание студента на зачете по дисциплине «Психология управления»

Оценка зачета	Требования к знаниям и критерии выставления оценок
<i>Зачтено</i>	Студент при ответе демонстрирует содержание тем учебной дисциплины, владеет основными понятиями дисциплины, знает особенности ее предмета, имеет представление об его особенностях и специфике. Информирован и способен делать анализ проблем и намечать пути их решения.
<i>Незачтено</i>	Студент при ответе демонстрирует плохое знание значительной части основного материала дисциплины. Не информирован или слабо разбирается в проблемах, и или не в состоянии наметить пути их решения.

**2. 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**

#### 2.1. ФОС текущего контроля студентов

##### 2.1.1. Задания для практических занятий

##### Перечень вопросов для обсуждения на практических занятиях

Тематика	Содержание
Тема 1. Современный менеджмент: понятие, социально-психологические аспекты, тенденции развития.	Этические проблемы современного менеджмента. Социально-психологический портрет современного менеджера. Профессиональная карьера менеджера: особенности, требования, тенденции. Управление в различных сферах жизнедеятельности. Проблемы управления в сфере бизнеса и предпринимательства. Проблемы управления в сфере образования.
Тема 2. Социальная психология управления: объект, предмет, теоретические основы.	Эволюция парадигм психологического подхода к управлению в XX веке от «человеческого материала» к «самоценной личности». Концепции: «экономического человека», «человеческих отношений», «человеческих ресурсов», «самоактуализирующейся личности», «развивающейся организации».
Тема 3. Социальная организация как объект психологии управления.	Организационная структура и организационные процессы. Разновидности организационных структур. Координация в рамках организации. Современные тенденции в организационной сфере. Организация как система коммуникаций. Формальные и неформальные каналы коммуникаций. Вертикальные и горизонтальные коммуникации. Организации и средства массовой коммуникации: «паблик рилейшнз».
Тема 4. Группы в организациях.	Формальные и неформальные группы и их взаимодействие в организации. Структуры в группе. Понятие групповой динамики. Механизмы групповой динамики.
Тема 5. Руководство и лидерство в организации.	Функции деятельности руководителя: планирование, организационная деятельность, контроль, руководство. Стили руководства. Области эффективного применения различных стилей руководства. Функции и квалификация руководителей на различных управленческих уровнях.

Тема 6. Управленческое общение.	Уверенный стиль межличностного общения в бизнесе. Составляющие психологического контакта: дистанция, пространство, уровень общения.
Тема 7. Психология конфликта и способы его разрешения.	Структура и динамика межличностного конфликта. Классификация конфликтов. Типы поведения людей в конфликтной ситуации. Конструктивная и деструктивная функции межличностного конфликта.
Тема 8. Психология переговорного процесса. Теория и практика деловой беседы.	Деловая беседа: функция, структура, содержание, риторические средства. Начало беседы: цели, приемы, возможные трудности. Этап передачи информации. Техника постановки вопросов.
Тема 9. Психология принятия управленческих решений.	Процесс принятия группового решения. Проблема соотношения группового и индивидуального решения. Групповая дискуссия, «брейнсторминг» как метод повышения эффективности групповых решений. Методы организации групповой дискуссии.
Тема 10. Психология управления персоналом	Мотивация работников. Значение мотивации. Основные принципы управления людьми Ф. Тейлора. Исследования Э. Майо. Мотивация и иерархия потребностей Маслоу. Теория Макгрегора. Мотивирующие факторы: исследования Херцберга. Использование теорий в современном бизнесе. Реализация новых концепций: мотивация посредством общения.

#### Критерии оценивания ответа студента на практических занятиях

Оценка	Критерии оценки
5, «отлично»	Оценка «отлично» ставится, если студент строит ответ логично в соответствии с планом, показывает максимально глубокие знания профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры.
4, «хорошо»	Оценка «хорошо» ставится, если студент строит свой ответ в соответствии с планом. В ответе представлены различные подходы к проблеме, но их обоснование недостаточно полно. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит необходимые примеры, однако показывает некоторую непоследовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна, используется профессиональная лексика.
3, «удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ недостаточно логически выстроен, план ответа соблюдается непоследовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий. Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументированы. Ответ носит преимущественно теоретический характер, примеры ограничены, либо отсутствуют.
2, «неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» ставится при условии недостаточного раскрытия профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Студент проявляет стремление подменить научное обоснование проблем рассуждениями обыденно-повседневного бытового характера. Ответ содержит ряд серьезных неточностей. Выводы поверхностны

#### 2.1.2. Примерные задания для контрольных работ

##### Примерная тематика рефератов

1. Социально-психологический портрет современного руководителя.
2. Теория «человеческих отношений» Э.Мэйо.



3. Организация как система и проблема организационного построения.
4. Организационная культура как фактор управления.
5. Проблема межкультурного взаимодействия в организации.
6. Современные теории лидерства.
7. Современные исследования стилей управления и их влияния на эффективность деятельности организации.
8. Гендерные особенности менеджмента.
9. Роль женщины в современном бизнесе и управлении.
10. Психология успешных переговоров.
11. Человековедческая компетентность руководителя.
12. Имидж и корпоративный стиль организации.

### **Критерии оценивания студента по выполнению контрольной работы**

Оценка «отлично» (13-15 баллов) ставится за полностью выполненную работу, в которой глубоко и грамотно, в соответствии с теорией соответствующего раздела программы учебной дисциплины, проанализирована поставленная перед студентом задача, при этом студент проявляет способность к научной аргументации собственной точки зрения, свободно оперирует знаниями по социологии и верно дает определения терминам.

Оценка «хорошо» (10-12 баллов) ставится за полностью выполненную работу, в которой грамотно, в соответствии с теорией соответствующего раздела программы учебной дисциплины, проанализирована поставленная перед студентом задача, при этом студент проявляет способность к научной аргументации собственной точки зрения, определения терминам даны, но с некоторыми ошибками.

Оценка «удовлетворительно» (7-9 баллов) в случае, если работа выполнена фрагментарно, без достаточного научного обоснования решений поставленных перед студентом задач, связь результатов работы студента с теорией соответствующего раздела программы учебной дисциплины прослеживается слабо, в определениях допущено около 50% ошибок

Оценка «неудовлетворительно» (0,1-6 баллов) ставится в случае, когда работа выполнена фрагментарно, студент проявляет незнание значительной части теоретического материала соответствующего раздела программы учебной дисциплины, допускает грубые ошибки, большинство терминов определены неверно.

#### **2.1.3. Примерные тестовые задания**

##### **1. С чем связано возникновение психологии управления (выбрать и указать только одну группу факторов):**

**а** - ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;

**б** - распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;

**в** - ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.

##### **2. Какой перечень задач точнее характеризует содержание психологии управления. Выбрать и указать только одну группу задач:**

**а** - использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;

**б** - контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;

**в** - планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;

**г** - найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

**3. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе персонала делается:**

- а - на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;
- б - на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;
- в - на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированных на достижение больших личных и организационных целей.

**4. Возрастание роли стратегического подхода к управленческой деятельности в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):**

- а - с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;
- б - с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;
- в - с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

**5. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):**

- а - разработка стратегии управления персоналом;
- б - работа с кадровым резервом;
- в - переподготовка и повышение квалификации работников;
- г - планирование и контроль деловой карьеры;
- д - планирование и прогнозирование персонала;
- е - организация трудовых отношений.

**6. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:**

- а - функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;
- б - функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;
- в - необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.

**7. Принцип комплексности подразумевает:**

- а - многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;
- б - учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;
- в - ориентированность на развитие производства, опережение функций управления персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.

**8. К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько):**

- а - метод аналогий;
- б - метод структуризации целей;
- в - морфологический анализ.

**9. Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение:**

- а - метод аналогий;
- б - метод творческих совещаний.

**10. Выделите основные группы методов управления персоналом в организации (при необходимости указать несколько):**

- а - административные;
- б - экономические;
- в - статистические;
- г - социально-психологические;
- д - стимулирования.

**Критерии оценивания студента по выполнению тестовых заданий**

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент ответил верно на 55 – 70% вопросов. Оценка «хорошо» ставится, если студент дал правильный ответ на 71 – 85%. Оценка «отлично» ставится, если студент ответил правильно на 86% и более.

**2.2. ФОС промежуточной аттестации**

**2.2.1. Примерные задания к зачету**

1. Понятие управления. Общая характеристика менеджмента.
2. Менеджер как основное звено системы управления.
3. Основные тенденции в современном менеджменте.
4. Социально-психологический портрет современного руководителя.
5. Основные функции управления.
6. Роль психологии управления в бизнесе.
7. Объект и предмет психологии управления.
8. Основные подходы к управлению в 20 веке.
9. Принципы эффективного управления.
10. Традиционная и стратегическая парадигмы управления.
11. Понятие социальной организации. Основные характеристики организации.
12. Организационное построение.
13. Разновидности организационных структур.
14. Организационная культура как интегральная характеристика организации.
15. Национальные аспекты в организационной культуре.
16. Малая социальная группа как социально-психологическая характеристика организации. Виды малых групп.
17. Групповая динамика и ее использование в сфере управления.
18. Понятия руководства и лидерства: различия и сходство.
19. Стили руководства: традиционный и современный подходы.
20. Факторы эффективного руководства.
21. Формы и принципы управленческого общения.
22. Имидж руководителя и его слагаемые.
23. Принципы создания и воздействия имиджа руководителя.
24. Межличностный конфликт: понятие, структура, динамика.
25. Типы поведения в конфликтной ситуации.
26. Психология эффективного переговорного процесса.
27. Способы преодоления деструктивной переговорной тактики.
28. Процесс принятия управленческого решения.
29. Сущность и основные функции кадрового менеджмента.
30. Мотивация работников как фактор эффективного управления.
31. Социально-психологические проблемы маркетинга.
32. Психологические проблемы рекламы.

**Критерии оценивания студента на зачете**

<b>Оценка зачета</b>	<b>Требования к знаниям и критерии выставления оценок</b>
<i>Зачтено</i>	Студент при ответе демонстрирует содержание тем учебной дисциплины, владеет основными понятиями дисциплины, знает особенности ее предмета, имеет представление об его особенностях и специфике.

	Информирован и способен делать анализ проблем и намечать пути их решения.
<i>Незачтено</i>	Студент при ответе демонстрирует плохое знание значительной части основного материала дисциплины. Не информирован или слабо разбирается в проблемах, и или не в состоянии наметить пути их решения.

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

**Текущий контроль студентов.** Текущий контроль студентов по дисциплине проводится в соответствии с Уставом, иными локальными нормативными актами ЧОУ ВО «Балтийский Гуманитарный Институт» и является обязательной.

Текущий контроль по дисциплине проводится в форме опроса и контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения студентов осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний (тестирование по основным понятиям, закономерностям, положениям и т.д.);
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы (работа на практических занятиях);
- результаты самостоятельной работы (работа на практических занятиях, изучение книг из списка основной и дополнительной литературы).

Активность студента на занятиях оценивается на основе выполненных студентом работ и заданий, предусмотренных данной рабочей программой дисциплины. Студент, пропустивший два занятия подряд, допускается до последующих занятий на основании допуска.

Кроме того, оценивание студента проводится на рубежном контроле по дисциплине. Оценивание студента на контрольной неделе проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия студента (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения студента по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

Оценивание студента на занятиях осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения студента по основным компонентам учебного процесса за текущий период. Оценивание осуществляется по балльно-рейтинговой системе с выставлением оценок в ведомости и указанием количества пропущенных занятий.

**Промежуточная аттестация студентов.** Промежуточная аттестация студентов по дисциплине проводится в соответствии с Уставом, иными локальными нормативными актами ЧОУ ВО «Балтийский Гуманитарный Институт» и является обязательной.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с учебным планом в период зачетно-экзаменационной сессии в соответствии с графиком проведения зачетов, экзаменов и защиты курсового проекта.

Студенты получают зачет по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины, в том числе и зачетного задания.

В случае наличия учебной задолженности студент отрабатывает пропущенные занятия в соответствии с требованиями, указанными в программе дисциплины.

Зачет принимает преподаватель, ведущий семинарские (практические) занятия по курсу.

Оценка знаний студента на зачете определяется его учебными достижениями в семестровый период и результатами рубежного контроля знаний и выполнением им зачетного задания.

Знания умения, навыки студента на зачете оцениваются оценками: «зачтено», «незачтено».

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой.