

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Уварова Лиана Федоровна  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 13.12.2023 17:57:57  
Уникальный программный ключ:  
b6686bbd317ad5ad4cf9618504be1b55d4c225d407106f8746fee51f8322643a

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

**ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ**

**КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И  
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО  
ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**Б1.В.ДВ.4.1 УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ ПРОЕКТА**

Направление подготовки  
38.03.02 Менеджмент

Квалификация выпускника  
Бакалавр

Форма обучения  
очно-заочная

Санкт-Петербург, 2022

Фонд оценочных средств составлен с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 № 970, зарегистрировано в Минюсте России 25.08.2020 № 59449.

**Составитель:** канд.эконом.наук Зайцева А.Л.

Рассмотрено и утверждено на заседании кафедры  
15.06.2022 г., протокол №10

Одобрено учебно-методическим советом вуза  
15.06.2022 г., протокол № 6.

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

## 1.1. компетенции и индикаторы их достижения

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.3 Способен выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Демонстрирует знание норм социального взаимодействия для работы в команде УК-3.2 Применяет нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде
ПК-1. Способен выявлять организационно-управленческие проблемы на уровне подразделения организации, проектной группы, предприятий малого бизнеса и находить их решения	ПК-1.1 Способен выявлять организационно-управленческие проблемы на уровне подразделения организации, проектной группы, предприятий малого бизнеса ПК-1.2 Способен анализировать причины выявленных отклонений и находить пути их устранения

**Текущий контроль студентов.** При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре (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
--	---

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

Оценка знаний студента на зачете с оценкой определяется его учебными достижениями в семестровый период и результатами рубежного контроля знаний и ответом на зачете с оценкой.

Знания умения, навыки студента на зачете с оценкой оцениваются оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

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

### Оценивание студента на зачете с оценкой

Оценка	Требования к знаниям и критерии выставления оценок
неудовлетворительно	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. Не способен к критическому анализу и оценке современных научных достижений.
удовлетворительно	Студент при ответе демонстрирует знания только основного материала дисциплины, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает логическую последовательность в изложении. Фрагментарно разбирается в проблемах и не всегда в состоянии наметить пути их решения. Демонстрирует достаточно слабое владение критическим анализом и плохо оценивает современные научные достижения.
хорошо	Студент при ответе демонстрирует хорошее владение и использование знаний дисциплины, твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно трактует теоретические положения. Достаточно уверенно разбирается в проблемах, но не всегда в состоянии наметить пути их решения и критически проанализировать и оценить современные научные достижения.
отлично	Студент при ответе демонстрирует глубокое и прочное владение и использование знаний дисциплины, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает его на зачете с оценкой, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, способен к критическому анализу и оценке современных научных достижений.

## 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

1. (УК-2) Как называется совокупность отдельных лиц, групп и/или организаций, привлеченных к выполнению работ проекта и подчиненных руководителю проекта?

2. (УК-2) Как называется совокупность членов проектной команды, которые непосредственно вовлечены в работы по управлению проектом?

3. (УК-2) Кого называют участниками проекта?

4. (УК-2) Каким образом определяется количественный состав команды проекта?

5. (УК-2) Как называются вертикальные связи, в рамках которых решаются проблемы власти и влияния, протекают процессы принятия решений при реализации проекта?

6. (УК-2) Что представляет из себя организационная структура команды проекта?

7. (УК-2) Проанализируйте часть задач, которые стоят перед менеджером проекта на этапе кадрового планирования проекта:

1. Определение состава команды проекта;

2. Определение способа привлечения нужного персонала.

Дополните список задач не менее двумя задачами.

8. (УК-2) Какими принципами построения организационных структур управления проектами должен пользоваться руководитель проекта?

9. (УК-2) Проанализируйте текст. Работа над проектом осуществляется как дополнительная задача в рамках повседневной деятельности. Высшее руководство определяет ответственного за проект, который в рамках организационной структуры выполняет свои обычные обязанности, но при этом руководит проектной командой, имея профессиональный доступ к значимым сотрудникам. Достоинства и недостатки этого типа оргструктуры вполне очевидны. В любом спорном случае приоритет со стороны работника будет отдан отнюдь не проект-менеджеру, а руководителю своего подразделения, что может губительно сказаться на сроках и результатах выполнения проекта. Такой тип оргструктуры позволяет существенно экономить средства, так как в сметном планировании в этом случае отсутствует статья «Зарплата», ограничиваясь некоторым вознаграждением в рамках принятого размера. О какой организационной структуре управления проектом идет речь?

10. (УК-2) Проанализируйте текст. В рамках оргструктуры предприятия создается специальная, отдельная организационная структура проекта. Работа в команде проекта имеет приоритет над повседневной деятельностью. Проект находится под патронажем высшего руководства. Руководитель и члены проектной команды полностью освобождаются от своей обычной, функциональной деятельности. В команду проекта набираются специалисты разного профиля, которые на 100 % заняты в проекте. Проектная структура создается для крупных, критически важных проектов или в проектно-ориентированных компаниях. О какой организационной структуре управления проектом идет речь?

11. (УК-3) Проанализируйте группы задач, стоящих перед проект-менеджером:

1) рутинные, не требующие творческого подхода;

2) часто повторяющиеся;

3) задачи, с которыми вы справляетесь недостаточно хорошо и которые гораздо лучше может сделать кто-то другой;

4) определение целей;

5) руководство сотрудниками;

б) задачи высокой степени риска.

Какие из этих задач менеджеру проекта можно делегировать членам команды проекта?  
В ответе укажите номера задач.

12. (УК-3) Проанализируйте группы задач, стоящих перед проект-менеджером:

- 1) рутинные, не требующие творческого подхода;
- 2) часто повторяющиеся;
- 3) задачи, с которыми вы справляетесь недостаточно хорошо и которые гораздо лучше может сделать кто-то другой;
- 4) определение целей;
- 5) руководство сотрудниками;
- 6) задачи высокой степени риска.

Какие из этих задач менеджер проекта никогда не должен делегировать членам команды проекта? В ответе укажите номера задач.

13. (УК-3) Дополните следующую рекомендацию, которая вобрала в себя профессиональный опыт многих успешных проект-менеджеров: успех менеджера проекта (и в огромной степени руководимого им проекта) зависит от того, как он распоряжается самым ценным ресурсом — ...

14. (УК-3) Как известно, 10 минут планирования добавляют 2 часа эффективной работы. При планировании удобно распределять все дела по четырем группам: срочное и важное, важное, но не срочное, срочное, но не важное, несрочное и неважное. Какой из четырех групп дел следует уделить внимание прежде всего?

15. (УК-3) Установите соответствие между командной ролью (левый столбец) и вкладом в работу команды (правый столбец)

1	«Председатель»	А	Ориентирован на эффективное использование потенциала команды и поэтому признает и поощряет все таланты и качества людей, которые способствуют достижению ее целей. Он интегрирует и координирует усилия команды с помощью своей способности найти каждому ее члену соответствующую роль для достижения общей цели
2	«Формирователь»	Б	Процветает в ситуациях, характеризующихся «политической сложностью», сдерживающей движение вперед. Это ситуации, в которых проблемы требуют согласованных действий на разных уровнях, а правила, процедуры и интересы отдельных людей противоречат друг другу
3	«Разведчик»	В	Умение устанавливать контакты и выстраивать отношения дает ему возможность возвращаться в команду с новыми предложениями, которые часто оказываются очень ценными для ее дальнейшей работы
4	«Коллективист»	Г	Его присутствие улучшает моральный климат и повышает степень сотрудничества между членами команды. Способен оказать мягкое воздействие на ситуацию и предотвратить потенциальные конфликты

16. (УК-3) Установите соответствие между командной ролью (левый столбец) и вкладом в работу команды (правый столбец)

1	«Исполнитель»	А	Делает то, что требуется. Действительно работающий на компанию и в меньшей мере преследующий свои личные интересы. У него никогда не возникает вопросов в связи с тем, что работа не может быть выполнена потому, что она ему не нравится или не вызывает интереса
2	«Доводчик»	Б	Заботится о завершении намеченного и настаивает на этом даже тогда, когда энтузиазм всех остальных членов команды уже исчерпан. Его присутствие не дает команде тратить время впустую на проекты, которые не могут быть доведены до конца
3	«Мыслитель»	В	Привносит в работу новые и оригинальные идеи. Ему свойственен самоуглубленный, аналитический подход к решению проблем, высокий интеллектуальный уровень и креативность. Его идеи отличаются оригинальностью и интеллектуальным качеством
4	«Оценщик»	Г	Ему присуща реалистичность и здравость суждений, которая «не замутняется» доводами, основанными на эмоциях или предубеждениях. Его отличает серьезность, благоразумие, критичность мышления и «врожденный» иммунитет против энтузиазма. Особенно это касается его способности выдвигать контраргументы

17. (УК-3) Кейс. Проанализируйте текст и ответьте на вопросы. Член команды обладает следующими достоинствами. Аналитик до мозга костей. Развитая логика вкупе с умением собирать и систематизировать данные позволяет делать правильные прогнозы. Способен дать объективную оценку. Выдержан, умеет доходчиво объяснять. Его слабые стороны таковы. Ему не хватает гибкости и способности параллельно заниматься несколькими делами (с трудом переключается с одной задачи на другую). Скрытен и зажат. Не склонен подчиняться и не приемлет ограничения свободы.

1) Назовите описанный соционический тип.

2) Какие виды деятельности лучше всего будут реализовываться описанным сотрудником? Выбрать из перечня: А - Аналитическая деятельность. Незаменим в сфере финансов и при разработке рациональных практических систем различных элементов бизнеса; Б - Осуществление новых проектов. Способен разрабатывать и реализовывать нестандартные проекты, где требуется активная деятельность. В - Управление и координация деятельности подразделений. В стабильных условиях способен организовать рабочий процесс и грамотно координировать взаимодействие между отделами. Г - Руководство подразделением. Способен к длительному выполнению рутинных операций без потери качества. Хорошо разбирается в узкой сфере в рамках своей профессиональной деятельности.

18. (УК-3) Кейс. Проанализируйте текст и ответьте на вопросы. Член команды обладает следующими достоинствами. Хорошо понимает суть вещей. Дипломатичен, вежлив, быстро находит общий язык с другими. Качественно реализует интересные задачи. Способен вовремя остановиться. Его слабые стороны таковы. С трудом работает под давлением. В разговоре легко переключается на отвлеченные темы в ущерб деловым. Может бросить дело не доведенным до конца.

1) Назовите описанный соционический тип.

2) Какие виды деятельности лучше всего будут реализовываться описанным сотрудником? Выбрать из перечня: А - Социальная сфера. Поддержание деловых контактов, продвижение продуктов и услуг. Может реализовать себя в сфере маркетинга и рекламы; Б -

Руководство и организация. Способен грамотно расставить людей и поставить задачи. Практичен, четко знает, какой результат хочет получить в итоге. Может реализовать себя в сферах, требующих жесткой дисциплины. В - Исследования. Хорошо работает с большими объемами информации, если ему интересно. Г - Деятельность с отложенным результатом. Может успешно реализовывать длительные проекты.

19. (УК-3) Кейс. Проанализируйте текст и ответьте на вопросы. Член команды обладает следующими достоинствами. Деятельный, трудолюбивый, любознательный. Ищет выгоду и успешно ее находит. Способен придумать и реализовать неординарную идею. Заранее все тщательно планирует и организует. Мыслит позитивно и старается не переживать по поводу неудач. Его слабые стороны таковы. Много не успевает сделать. Не способен к выполнению рутинных операций. Излишне концентрируется на стратегии, не уделяя должного внимания тактике. Неусидчив и деятелен, что приводит к сложностям в межличностных контактах. Нетерпелив.

1) Назовите описанный соционический тип.

2) Какие виды деятельности лучше всего будут реализовываться описанным сотрудником? Выбрать из перечня: А - Осуществление новых проектов. Способен разрабатывать и реализовывать нестандартные проекты. Б - Управление и координация деятельности подразделений. В стабильных условиях способен организовать рабочий процесс и грамотно координировать взаимодействие между отделами. В - Руководство подразделением. Способен к длительному выполнению рутинных операций без потери качества. Г - Преподавание, наставничество. Может проявить себя как бизнес-тренер или продавец услуг, то есть там, где необходима эмоциональная вовлеченность.

20. (УК-3) Кейс. Проанализируйте текст и ответьте на вопросы. Член команды обладает следующими достоинствами. Волевой, энергичный, отличается сильным характером. Хорошо руководит людьми, оперативно реагирует на изменения. Любит действовать глобально, но предварительно тщательно подготавливает почву. Целеустремлен, стрессоустойчив. Его слабые стороны таковы. Бывает агрессивен, конфликтен. Быстро принимает решения и тут же стремится приступить к их реализации. Не идет на компромиссы и не стремится наладить отношения. Его не интересуют чужие интересы – важны только свои.

1) Назовите описанный соционический тип.

2) Какие виды деятельности лучше всего будут реализовываться описанным сотрудником? Выбрать из перечня: А - Руководство и организация. Способен грамотно расставить людей и поставить задачи. Практичен, четко знает, какой результат хочет получить в итоге. Может реализовать себя в сферах, требующих жесткой дисциплины. Б - Хороший управленец среднего уровня. Качественно выполняет специализированную работу независимо от уровня сложности, если она ему нравится. В - Аналитическая деятельность. Незаменим в сфере финансов и при разработке рациональных практических систем различных элементов бизнеса. Г - Его организаторские способности и энергию можно направить в сферы рекламы, обслуживания, выставочной деятельности и организации различных мероприятий.

21. (ПК-1) Заполните таблицу, указав критерии выбора организационной структуры проекта.

Параметр	Оргструктура	
	Функциональная	Проектная (матричная)
Неопределенность условий реализации проекта	1	2
Технологии в проекте	3	4

22. (ПК-1) Заполните таблицу, указав критерии выбора организационной структуры проекта.



Параметр	Оргструктура	
	Функциональная	Проектная (матричная)
Сложность проекта	1	2
Масштаб проекта (длительность, бюджет)	3	4

23. (ПК-1) Заполните таблицу, указав критерии выбора организационной структуры проекта.

Параметр	Оргструктура	
	Функциональная	Проектная (матричная)
Приоритет проекта	1	2
Критичность по срокам	3	4

24. (ПК-1) Установите соответствие между теорией мотивации (левый столбец) и ее сутью (правый столбец):

1	теория справедливости	А	люди постоянно сравнивают собственные трудозатраты с получаемыми результатами
2	теория ожидания	Б	усилие прикладывается больше в том случае, когда работники уверены, что смогут выполнить свое задание и получат вознаграждение
3	модель рабочих характеристик	В	люди должны использовать разнообразные навыки, получать задания с видимыми результатами и иметь определенную автономию

25. (ПК-1) Какие требования предъявляются к поощрению в теории мотивации, называемой «теорией поощрения»?

26. (ПК-1) Какие требования предъявляются к поощрению в теории мотивации, называемой «теорией постановки цели»?

27. (ПК-1) Кейс. Проанализируйте текст и ответьте на вопросы. Сработавшиеся команды с постоянным составом часто поражает проблема, называемая групповым единомыслием. Групповое единомыслие специалисты определяют, как снижение интеллектуальной эффективности, оценки действительности и моральных качеств, возникающее в результате давления внутри группы. Среди симптомов группового единомыслия выделяются такие факторы, как: иллюзия неуязвимости; рационализация для снижения беспокойства; безусловная вера во внутренне присущую группе мораль; стереотипы в отношении противостоящих группе; непосредственное давление на каждого усомнившегося в правильности стереотипов; контроль группы за отклонениями от явного консенсуса; иллюзия единодушия; появление самоназначенных блюстителей единомыслия. Многие успешные команды с течением времени начинают «почивать на лаврах», теряя энтузиазм и стремление достигать поставленных целей. При этом прошлые заслуги создают видимость успеха, и часто такая команда остается командой только формально, но за привычными дискуссиями и текущими процедурами уже не остается живой работы.

1) Какому этапу развития команды соответствует групповое единомыслие?

2) Какие действия следует предпринять проект-менеджеру для устранения проблемы группового единомыслия?

28. (ПК-1) Кейс. Проанализируйте текст и ответьте на вопросы.

«В числе наших сотрудников был веб-дизайнер, работающий удаленно. Он нас вполне устраивал как специалист, работал быстро и качественно, никогда нас не подводил, прекрасно справлялся со своими обязанностями. Мы предложили ему работу в офисе: более высокая оплата, нормированный график. Он согласился. Но в первую же неделю стало очевидно, что человек не создан для командной работы, ему было сложно приезжать на работу вовремя, тяжело было найти общий язык с коллегами, многие офисные правша его попросту раздражали. Нам не хотелось терять хорошего специалиста, и мы вернулись с ним к прежней схеме работы».

- 1) Какому типу соответствует описанное поведение в команде?
- 2) Перечислите характеристики этого типа поведения.

29. (ПК-1) Назовите не менее трех способов разрешения конфликта.

30. (ПК-1) Из предложенного перечня выберите пункты, соответствующие современным представлениям о конфликтах.

Варианты ответов:

- 1) Конфликт разрушает работу и вызывается личностными различиями;
- 2) Конфликт является неизбежным следствием организационных взаимодействий;
- 3) Конфликты могут быть полезными;
- 4) Конфликты разрешаются физическим разделением сторон или вмешательством высшего менеджмента;
- 5) Конфликт должен решаться выяснением причин вместе со всеми вовлеченными сторонами и непосредственно менеджером.

### **КЛЮЧИ ОТВЕТОВ К ЗАДАНИЯМ ЗАКРЫТОГО ТИПА**

11. 1, 2, 3

12. 4, 5, 6

15. 1А, 2Б, 3В, 4Г

16. 1А, 2Б, 3В, 4Г

24. 1А, 2Б, 3В

30. 1, 3, 5

### **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.

Студенты допускаются к зачету с оценкой 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 с оценкой принимает преподаватель, ведущий семинарские (практические) занятия по курсу.

Оценка знаний студента на зачете с оценкой определяется его учебными достижениями в семестровый период и результатами рубежного контроля знаний и ответом на зачете с оценкой.

Знания умения, навыки студента на зачете с оценкой оцениваются оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

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