

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНГУШСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА «МЕНЕДЖМЕНТ»**

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель образовательной программы

**И.о. декана факультета Экономики и
управления**

/М.Х.Булгучев

/М.Ш.Мержо

от «22» мая 2024г.

от «23» мая 2024г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Теория организации и организационное поведение

Направление подготовки

38.04.02. «Менеджмент»

Направленность

Государственно-частное партнерство

Квалификация выпускника

Магистр

Форма обучения

Очная

г. Магаса, 2024

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

В процессе освоения образовательной программы компетенции формируются по следующим этапам:

- 1) начальный этап дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;
- 2) основной этап позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;
- 3) завершающий этап предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

При освоении дисциплины (модуля) компетенции, закрепленные за ней, реализуются по темам (разделам) дисциплины (модуля), в определенной степени (полностью или в оговоренной части) и на определенном этапе, что приведено в Таблице 1.

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

ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ПК-1

№	Код компетенции	Номер темы (раздела) дисциплины (модуля)	Степень реализации компетенции при освоении дисциплины (модуля)	Этап формирования компетенции при освоении дисциплины (модуля)
1.	ОК-2	1-8	Готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за	

			принятые решения	
2.	ОК-3	1-5	Готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	
3.	ОПК-1	5-8	Готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	
4.	ОПК-2	1-8	Готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	
5.	ПК-1	1-8	Способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Шкала оценивания, показатели и критерии оценивания образовательных результатов обучающегося во время текущей аттестации

Шкала оценивания	Показатели и критерии оценивания
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

Шкала оценивания, показатели и критерии оценивания образовательных результатов обучающегося во время промежуточной аттестации

Оценка экзамена (нормативная)	Показатели и критерии оценивания образовательных результатов
<i>гр.1</i>	<i>гр.2</i>
5, отлично	<p>Оценка «5 (отлично)» выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал и демонстрирует это на занятиях и экзамене, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагал его, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний. Причем обучающийся не затруднялся с ответом при видоизменении предложенных ему заданий, использовал в ответе материал учебной и монографической литературы, в том числе из дополнительного списка, правильно обосновывал принятое решение.</p> <p>Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрировали высокую степень овладения программным материалом.</p> <p>Рейтинговые баллы назначаются обучающемуся с учётом баллов текущей (на занятиях) и промежуточной (экзамен) аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – высокий.</p>
4, хорошо	<p>Оценка «4, (хорошо)» выставляется обучающемуся, если он твёрдо знает материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и экзамене, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приёмами их выполнения.</p> <p>Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом.</p>

Оценка экзамена (нормативная)	Показатели и критерии оценивания образовательных результатов
<i>гр.1</i>	<i>гр.2</i>
	<p>Рейтинговые баллы назначаются обучающемуся с учётом баллов текущей (на занятиях) и промежуточной (экзамен) аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – хороший (средний).</p>
3, удовлетворительно	<p>Оценка «3 (удовлетворительно)» выставляется обучающемуся, если он имеет и демонстрирует знания на занятиях и экзамене только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.</p> <p>Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом.</p> <p>Рейтинговые баллы назначаются обучающемуся с учётом баллов текущей (на занятиях) и промежуточной (экзамен) аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – достаточный.</p>
2, не удовлетворительно	<p>Оценка «2 (не удовлетворительно)» выставляется обучающемуся, который не знает большей части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы на занятиях и экзамене. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.</p> <p>Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют невысокую (недостаточную) степень овладения программным материалом.</p> <p>Рейтинговые баллы назначаются обучающимся с учётом баллов текущей (на занятиях) и промежуточной (экзамен) аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

Шкала оценивания, показатели и критерии оценивания образовательных результатов обучающегося на зачете по дисциплине

Результат зачета	Показатели и критерии оценивания образовательных результатов
<i>гр.1</i>	<i>гр.2</i>

Результат зачета	Показатели и критерии оценивания образовательных результатов
гр.1	гр.2
зачтено	<p>Результат «зачтено» выставляется обучающемуся, если рейтинговая оценка (средний балл) его текущей аттестации по дисциплине входит в данный диапазон.</p> <p>При этом, обучающийся на учебных занятиях и по результатам самостоятельной работы демонстрировал знание материала, грамотно и по существу излагал его, не допускал существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применял использовал в ответах учебно-методический материал исходя из специфики практических вопросов и задач, владел необходимыми навыками и приёмами их выполнения.</p> <p>Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют высокую (15....13) / хорошую (12..10) / достаточную (9...7) степень овладения программным материалом.</p> <p>Рейтинговые баллы назначаются обучающемуся как среднеарифметическое рейтинговых оценок по текущей аттестации (на занятиях и по результатам выполнения контрольных заданий) и промежуточной (экзамен) аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне от достаточного до высокого.</p>
не зачтено	<p>Результат «не зачтено» выставляется обучающемуся, если рейтинговая оценка (средний балл) его текущей аттестации по дисциплине входит в данный диапазон.</p> <p>При этом, обучающийся на учебных занятиях и по результатам самостоятельной работы демонстрирует незнание значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.</p> <p>Как правило, «не зачтено» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.</p> <p>Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют невысокую (недостаточную) степень овладения программным материалом.</p> <p>Рейтинговые баллы назначаются обучающемуся как среднеарифметическое рейтинговых оценок по текущей аттестации (на занятиях и по результатам выполнения контрольных заданий) и промежуточной (экзамен) аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, не сформированы</p>

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Для оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций используются следующие типовые контрольные задания:

3.1. Текущий контроль успеваемости

Вопросы текущего контроля успеваемости на семинарах (практических занятиях)

Задание №1

изучите основные характеристики (общие свойства) организации; ознакомьтесь с деятельностью какой - либо существующей компании; представьте и обоснуйте выявленные Вами основные черты данной компании.

Задание №2

ознакомьтесь с деятельностью какой - либо существующей компании; на примере данной компании проанализируйте взаимосвязь между бизнес-процессами в организации, действующей в условиях рыночной экономики; как изменилась бы взаимосвязь бизнес-процессов, если бы компания работала в условиях планового хозяйства.

Задание №3

Вы являетесь менеджером крупной фирмы по производству одежды. Один из ваших продуктов за более чем двадцатилетнюю историю существования компании продан в количестве, превышающем миллиард штук. Ваша торговая марка - одна из наиболее широко признанных в мире. Годовой объем продаж фирмы приближается к трем миллиардам долларов. В настоящее время Ваша компания стремительно расширяет ассортимент производимой продукции и сферу своей деятельности. Номенклатура производимой продукции в настоящее время насчитывает более 2000 изделий различных стилей, расцветок и тканей. Сеть операций компании охватила весь мир. Какова должна быть организационная структура компании?

Задание №4

Представьте себе организацию, которую Вы хорошо знаете, и попытайтесь понять, что именно могло бы случиться, если бы объем выполняемых этой организацией работ увеличился бы в четыре раза. Ответьте на вопросы: 1. Справилась бы эта организация с таким объемом

работы?2. Какого типа структура подошла бы этой организации, если бы она была в четыре раза больше?

Задание №5

ООО “Российские колбасы” (потребительские товары). ООО “Российские колбасы” в течение 4-х лет успешно работает на рынке мясных продуктов. За это время компания развилась из полукустарного производства в холдинг, объединяющий несколько цехов и сбытовых площадок, разбросанных по разным районам крупного областного центра и в его пригородах. До последнего времени компания занимала прочные позиции в своих традиционных нишах, и сейчас выходит на более широкие рынки: после последних приобретений основными конкурентами предприятие стало считать крупные мясные производства, работающие с крупными оптовыми торговыми базами города и близлежащих областей. Как и у других отечественных компаний, развитие “Российских колбас” шло чисто предпринимательским способом: мнение генерального директора “давайте попробуем вот это” было главным инструментом стратегического планирования. При этом никаких определенных правил взаимодействия руководителей и сотрудников, правил поведения с клиентами, процедур управления и т.п. до последнего времени не было. Шаг за шагом компания росла сначала в направлении увеличения объемов выпуска колбас, затем путем приобретения мелких мясных производств компания расширила ассортимент (был налажен выпуск других мясных продуктов высокой степени переработки: колбасы, паштеты, консервы и т.п.). Четкие “правила игры” для распределения собственности и доходов при отношениях между головной и дочерними компаниями были определены с самого начала, поэтому особых проблем при поглощениях не возникало. Проблемы начинались при последующей совместной работе. Головная компания “приводила в порядок” новые приобретения: специалисты головного предприятия модернизировали производство, нанимали необходимых специалистов, обучали персонал, загружали

заказами и т.д. После первых нескольких месяцев успешной работы начинались споры о направлениях развития предприятия: руководители “дочек” считали, что все проблемы решены и нужно только наращивать объемы производства, а руководство холдинга полагало необходимым осваивать новые виды продуктов для расширения ассортимента. Эти вопросы решались на совещаниях у генерального директора холдинга, но возникали снова и снова, так как общего понимания деятельности компании не было ни у кого, в том числе и у самого директора. В конце концов, это привело к конфликту между руководителями дочерних подразделений и руководством холдинга. Его причиной, как было выяснено, явилось то обстоятельство, что из-за нескольких приобретений в последнее время произошло “размывание” прежней идеи фирмы - выпускать “русские колбасы для русских покупателей”. Решение конфликта потребовало определения перспектив деятельности компании с учетом мнения всех руководителей отдельных производств. Для этого было проведено исследование рынка, которое показало, что со стороны предприятий общественного питания города и области существует неудовлетворенный спрос на качественную мясную продукцию в объеме, как минимум в два раза превышающем производственные возможности холдинга. Это подтвердило предположения о хороших внешних возможностях предприятия и потребовало разработки плана действий.

1. Как можно сформулировать миссию завода с точки зрения потребности, удовлетворяемой с помощью продукции, которую он выпускает?
2. На основании представленных в примере сведений определите виды стратегий, которые применяет предприятие. Как они формулируются?
3. Какие виды сопротивлений наиболее вероятны при изменении направления развития компании?
4. Какие методы, на Ваш взгляд, наиболее эффективны для их преодоления?

Типовые темы рефератов

1. Объективные предпосылки возникновения и эволюция развития организаций.
2. Основные этапы развития организационной мысли в России.
3. Тектология А.А. Богданова: сущность, принципы, характеристики.
4. Современные тенденции и основные направления развития теории организации как области знаний.
5. Системный подход в исследовании организации.
6. Организация как система.
7. Законы организации и механизмы их проявления.
8. Структура как организационная характеристика системы.
9. Типология и анализ организационных структур.
10. Процессный подход в организационном проектировании.
11. Организация и самоорганизация. Управление и самоуправление.
12. Организационная культура и проблемы ее формирования.
13. Организационное поведение как фактор организационной эффективности и организационного развития.
14. Связь теории научного менеджмента и теории организации.
15. Сущность, содержание и формы реализации организации управления.
16. Влияние корпоративной культуры на эффективность организации.
17. Стил ь руководства и культура управления.
18. Роль и значение организационного проектирования для рационализации управления.
19. Технология создания организаций.
20. Основы реорганизации.
21. Организационные изменения: причины возникновения, классификация, порядок
22. осуществления, устранение противодействия изменениям.
23. Интегрированные корпоративные структуры.

24. Особенности организации управления в различных организационно-правовых формах строительных предприятий.
25. Интеллектуальные, виртуальные и обучающиеся организации.
26. Парадигма теории организации.
27. Основные свойства организаций будущего.
28. Взаимосвязь структурных факторов организации и типов организационного поведения.
29. Команды и командообразование как фактор организационного развития.
30. Единство и различие личностного и организационного поведения.
31. Этапы эволюции управленческой деятельности.
32. Хронологические рамки и содержательная характеристика практического менеджмента.
33. Промышленная революция в Англии.
34. Научная организация труда – сущность концепции Ф.Тейлора.
35. Основные принципы научного менеджмента по Ф.Тейлору.
36. Продолжатели Ф.Тейлора и их вклад в науку управления.
37. Административная теория А.Файоля.
38. Принципы управления по А.Файолю и их связь с управленческими функциями.
39. Администрирование, управление и менеджмент: сходство и различия.
40. Характеристика и взаимосвязь общих функций управления.
41. Объективные предпосылки возникновения школы человеческих отношений.
42. Связь культурных, исторических и политических факторов с содержанием управленческих школ.
43. Характеристика иерархий производственных процессов по Ф.Тейлору.
44. Этапы и содержание хотторнских экспериментов.

Типовые тесты / задания

1. К основным ресурсам, используемым организацией, относятся:

- а) информация
- б) социальная стабильность
- в) человеческий капитал
- г) внешняя среда
- д) технологии и финансовый капитал
- е) прибыль

2. Организация - это:

- а) группа людей, работающих совместно для достижения общих целей;
- б) воздействие на кого-либо или что-либо с целью приведения желаемое состояние;
- в) процесс выполнения ключевых процессов в организации.

3. К общим для всех организаций характеристикам относятся:

- а) ресурсы,
- б) зависимость от внешней среды,
- в) горизонтальное разделение труда,
- г) коммерческая деятельность,
- д) вертикальное разделение труда,
- е) необходимость управления,
- ж) подразделения организации

4. Горизонтальное разделение труда - это:

- а) разделение всей работы на составляющие компоненты,
- б) группа людей, деятельность которых сознательно направляется и координируется,
- в) координация работы группы для того, чтобы она была успешной

5. Вертикальное разделение труда - это:

- а) разделение всей работы на составляющие компоненты,

б) группа людей, деятельность которых сознательно направляется и координируется,

в) координация работы группы для того, чтобы она была успешной

6. Организации существуют для того, чтобы:

а) объединять ресурсы для достижения желаемых целей и результатов,

б) эффективно производить товары и услуги,

в) содействовать инновациям,

г) адаптироваться к изменениям среды и влиять на нее,

д) использовать современные производственные и информационные технологии.

7. Организации, как открытые системы:

а) не зависят от окружающей среды,

б) изолированы от внешнего мира,

в) реагируют на изменения внешнего окружения должным образом,

г) контролируют и соотносят внутреннюю активность с неустойчивостью и неопределенностью внешней среды

8. Открытая система - это система, которая

а) игнорирует эффект воздействия внешней среды

б) имеет внутреннюю «обратную связь»

в) обладает способностью получать информацию, ресурсы)
предполагает взаимодействие сокружающей внешней средой

9. Взаимодействие системы с внешней средой характеризует

а) статическую модель

б) динамическую модель

в) закрытую систему

г) открытую систему

10. Продуктами деятельности организации как открытой системы являются:

- а) определенные товары и услуги, удовлетворяющие потребности потребителей и клиентов,
- б) удовлетворенность работников,
- в) загрязнение среды

Типовые контрольные вопросы

1. Теория организации и организационное поведение: предмет, место в системе научных знаний. Историческая ретроспектива.
2. Организация как система и как процесс. Законы и принципы организации. Жизненный цикл организации.
3. Формировании миссии организации;
4. Осуществлении процесса целеполагания;
5. Разработке и выбора стратегии развития организации;
6. Осуществлении стратегического планирования деятельности организации.
7. Эволюция взглядов на сущность и структуру, функционирование и адаптации организаций к рынку.
8. Единство и взаимодополнение теории организации и стратегического менеджмента.
9. Место теории организации в системе наук об управлении.
10. Особенности развития теории организации в России прошлого и настоящего времени.
11. Условия и причины формирования теории систем как наук.
12. Основные понятия системной парадигмы, их сущность и содержание.
13. Организация как сложная система.
14. Понятие эквивалентности сложных систем.
15. Эволюционные и революционные периоды развития организаций.

3.2. Промежуточная аттестация

Типовые вопросы к промежуточной аттестации (зачет)

1. Современное понятие «организации»: сущность и цели.

2. Теория «7С»: краткая характеристика, значение.
3. Новая количественная школа: краткая характеристика, значение.
4. Открытая и закрытая системы: характерные особенности, значение.
5. Роль и значение внутренней среды в процессе жизнедеятельности организации.
6. Роль и значение «организационной культуры» в процессе эволюции организации.
7. Координационные механизмы организации: виды, значение.
8. Основные черты и особенности государства в процессе жизнедеятельности организаций.
9. Роль и значение внешней среды в процессе жизнедеятельности организации.
10. Иерархия: отношения порядка и организации работы.
11. Принципы А. Файоля: краткая характеристика, значение в развитии организации.
12. Этапы процесса целеполагания в организации: сущность, характеристики.
13. Неоклассическая школа: краткая характеристика, значение
14. Ситуационная теория: краткое содержание, значение.
15. Принципы Ф.Тейлора: характеристика, значение в жизнедеятельности организации, условия применения.
16. Значение миссии организации.
17. Основные требования к построению организационных структур.
18. Эффективность организации: понятие, критерии оценки.
19. Принципы построения организации: понятие, сущность
20. Стейкхолдеры организации: характеристика, роль и значение.
21. Основные принципы организационных изменений.
22. Классификация экономических решений.
23. Роль и значение власти в организации.

24. Дивизиональные организационные структуры: краткая характеристика, виды, условия существования.
25. Роль и значение правил в экономической организации.
26. Миссия организации: роль и значение.
27. Значение миссии.
28. Роль и значения информации.
29. Процесс определения миссии: краткая характеристика.
30. Процесс создания миссии.
31. Механистический и органический типы организаций: преимущества и недостатки, сфера применения.
32. Основные элементы коммуникационного процесса в организации.
33. Экономические решения: понятие, сущность.
34. Адаптивные организационные структуры: краткая характеристика, виды, условия применения.
35. Механистические организационные структуры: краткая характеристика, виды, условия применения.
36. Возможные трудности определения миссии организации.
37. Классификация целей организации.
38. Понятия «организации», ее отличительные признаки от государства и рынка.
39. Объективные причины организационных преобразований.
40. Факторы, влияющие на выбор организационной структуры.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания достижения запланированных результатов обучения по дисциплине (модулю)

Текущая аттестация

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.

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются такие процедуры и технологии как тестирование и опрос на семинарах (практических занятиях).

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:

- практические контрольные задания (далее – ПКЗ), включающих одну или несколько задач (вопросов) в виде краткой формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить, или описание результата, который нужно получить.

По сложности ПКЗ разделяются на простые и комплексные задания.

Простые ПКЗ предполагают решение в одно или два действия. К ним можно отнести: простые ситуационные задачи с коротким ответом или простым действием; несложные задания по выполнению конкретных действий. Простые задания применяются для оценки умений. Комплексные задания требуют многоходовых решений как в типичной, так и в нестандартной ситуациях. Это задания в открытой форме, требующие поэтапного решения и развернутого ответа, в т.ч. задания на индивидуальное или коллективное выполнение проектов, на выполнение практических действий или лабораторных работ. Комплексные практические задания применяются для оценки владений.

Типы практических контрольных заданий:

- задания на установление правильной последовательности, взаимосвязанности действий, выяснения влияния различных факторов на результаты выполнения задания;

- установление последовательности (описать алгоритм выполнения действия),
- нахождение ошибок в последовательности (определить правильный вариант последовательности действий);
- указать возможное влияние факторов на последствия реализации умения и т.д.
- задания на принятие решения в нестандартной ситуации (ситуации выбора, многоальтернативности решений, проблемной ситуации).

Оценивание обучающегося на текущей аттестации осуществляется в соответствии с критериями, представленными в п. 2, и носит балльный характер.

Промежуточная аттестация

Форма промежуточной аттестации: зачет.

При проведении промежуточной аттестации студент должен ответить на вопросы теоретического характера и практического характера.

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе;
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов;
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно;
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану.

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается объем правильного решения.

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

Оценивание обучающегося на промежуточной аттестации осуществляется в соответствии с критериями, представленными в п. 2, и носит балльный характер.