

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Таскаев Сергей Васильевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 06.07.2026 11:48:41  
Уникальный программный ключ:  
04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322323



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет журналистики  
Кафедра теории медиа

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория организации и организационного поведения» по направлению подготовки 42.04.01 Реклама и связи с общественностью направленности (профиля) «Современные медиакоммуникационные стратегии» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 1 из 13	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

**Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации**  
по дисциплине (модулю)

**Теория организации и организационного поведения**

Направление подготовки (специальность)  
**42.04.01 Реклама и связи с общественностью**

Направленность (профиль)

**Современные медиакоммуникационные стратегии**

Присваиваемая квалификация  
**магистр**

Форма обучения  
**очная**

Челябинск 2026 г.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет журналистики  
Кафедра теории медиа

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория организации и организационного поведения» по направлению подготовки 42.04.01 Реклама и связи с общественностью направленности (профиля) «Современные медиакоммуникационные стратегии» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2 из 13

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

**42.04.01 Реклама и связи с общественностью, Современные медиакоммуникационные стратегии, Теория организации и организационного поведения, очная**

**Фонд оценочных средств дисциплины (модуля) одобрен и рекомендован:**

Проректор по учебной работе                      утверждено 27.02.2026                      А.А. Саламатов

Ученым советом факультета журналистики

Протокол заседания № 8 от 19.02.2026

Председатель Ученого совета  
факультета журналистики

согласовано

Б.Н. Киршин

**Заседанием кафедры теории медиа**

Протокол заседания № 9 от 12.02.2026

Заведующий кафедрой

согласовано

Е.Ю. Панова

Автор (составитель)

К.В. Киуру

**Структура фондов оценочных средств соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «27» сентября 2022 г. № 573-1**



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет журналистики  
Кафедра теории медиа

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория организации и организационного поведения» по направлению подготовки 42.04.01 Реклама и связи с общественностью направленности (профиля) «Современные медиакоммуникационные стратегии» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3 из 13

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств.
2. Перечень формируемых компетенций:
  - 2.1. компетенции, закрепленные за дисциплиной.
3. Содержание оценочных средств по дисциплине:
  - 3.1. виды оценочных средств;
  - 3.2. содержание оценочных средств.
4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации:
  - 4.1. порядок проведения промежуточной аттестации;
  - 4.2. критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств;
  - 4.3. результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет журналистики  
Кафедра теории медиа

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория организации и организационного поведения» по направлению подготовки 42.04.01 Реклама и связи с общественностью направленности (профиля) «Современные медиакоммуникационные стратегии» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4 из 13

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: *42.04.01 Реклама и связи с общественностью*

Направленность (профиль) *«Современные медиакоммуникационные стратегии»*

Дисциплина: *Теория организации и организационного поведения*

Семестр (семестры) изучения: *3*

Форма (формы) промежуточной аттестации: *зачет*

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины *«Теория организации и организационного поведения»* направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции (по ФГОС)	Содержание компетенций согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<b>Знать</b> Для достижения УК-3.1.: Знать принципы командной стратегии для достижения поставленной цели. <b>Уметь</b> Для достижения УК-3.1.: Уметь разрабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели. <b>Владеть</b> Для достижения УК-3.1.: Владеть навыками применения командной стратегии для достижения поставленной цели. <b>Знать</b> Для достижения УК-3.2.: Знать принципы организации и руководства работы команды. <b>Уметь</b> Для достижения УК-3.2.: Уметь применять принципы организации и руководства работы команды. <b>Владеть</b> Для достижения УК-3.2.:



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет журналистики  
Кафедра теории медиа

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория организации и организационного поведения» по направлению подготовки 42.04.01 Реклама и связи с общественностью направленности (профиля) «Современные медиакоммуникационные стратегии» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 5 из 13

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		<p>Владеть практическим опытом организации и руководства работы команды.</p> <p><b>Знать</b> Для достижения УК-3.3.: Знать показатели результативности работы команды и личных действий в ней.</p> <p><b>Уметь</b> Для достижения УК-3.3.: Уметь демонстрировать понимание результатов работы команды и личных действий в ней.</p> <p><b>Владеть</b> Для достижения УК-3.3.: Владеть навыками анализа результативности работы команды и личных действий в ней.</p>
ПК-2	Способен осуществлять научные исследования с учетом специфики профессиональной сферы	<p><b>Знать</b> Для достижения ПК-2.1.: Знать аналитические методы и инструменты для целеполагания, планирования и оценки эффективности коммуникационной стратегии, коммуникационного проекта и применяет их на практике.</p> <p><b>Уметь</b> Для достижения ПК-2.1.: Уметь отбирать аналитические методы и инструменты для целеполагания, планирования и оценки эффективности коммуникационной стратегии, коммуникационного проекта и применяет их на практике.</p> <p><b>Владеть</b> Для достижения ПК-2.1.: Владеть навыками отбора аналитические методов и инструментов для целеполагания, планирования и оценки эффективности коммуникационной стратегии, коммуникационного проекта и применяет их на практике.</p> <p><b>Знать</b> Для достижения ПК-2.2.: Знать основы анализ ситуации и разработки</p>



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет журналистики  
Кафедра теории медиа

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория организации и организационного поведения» по направлению подготовки 42.04.01 Реклама и связи с общественностью направленности (профиля) «Современные медиакоммуникационные стратегии» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6 из 13

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		<p>программы исследований в сфере рекламы и связей с общественностью.</p> <p><b>Уметь</b> Для достижения ПК-2.2.: Уметь проводить анализ ситуации и разрабатывать программы исследований в сфере рекламы и связей с общественностью.</p> <p><b>Владеть</b> Для достижения ПК-2.2.: Владеть навыками анализа ситуации и разработки программы исследований в сфере рекламы и связей с общественностью.</p>
--	--	--

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

#### 3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы/ разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
2	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Теория поведения человека в организации Взаимодействие личности и организации Управление поведением в организации	Творческие задания	Вопросы к зачету
3	ПК-2. Способен осуществлять научные исследования с учетом специфики профессиональной сферы	Формирование группового поведения в организации Поведенческий аудит в организации	Творческие задания	Вопросы к зачету



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет журналистики  
Кафедра теории медиа

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория организации и организационного поведения» по направлению подготовки 42.04.01 Реклама и связи с общественностью направленности (профиля) «Современные медиакоммуникационные стратегии» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7 из 13

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		Моделирование поведения в организации Социальное поведение и результативность в организации		
--	--	--	--	--

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе дисциплины (модуля). Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре.

### 3.2 Содержание оценочных средств

#### Творческие задания.

##### 1. Теория поведения человека в организации

**История становления организационного поведения:** Сформировалась на стыке менеджмента, психологии и социологии. Этапы развития:

- Классическая школа (Тейлор, Файоль) — акцент на эффективность и жесткую структуру.
- Школа человеческих отношений (Мэйо) — открытие влияния социальных факторов и групповой динамики.
- Современный подход — рассмотрение организации как сложной социальной системы.

##### **Психологические теории поведения:**

- Теория Х и Y (МакГрегор): Х — люди ленивы, требуют контроля; Y — люди мотивированы, способны к самоуправлению.
- Иерархия потребностей Маслоу: поведение мотивировано удовлетворением потребностей (от физиологических до самоактуализации).
- Двухфакторная теория Герцберга: гигиенические факторы (условия труда) и мотиваторы (достижения, признание).

**Поведение как форма человеческой активности:** Направленные действия человека, обусловленные внутренними (мотивы, ценности) и внешними (нормы организации, стимулы) факторами.

**Разнообразие поведения людей:** Обусловлено индивидуальными различиями (личность, опыт), культурным контекстом и ситуационными факторами.

---

##### 2. Взаимодействие личности и организации

##### **Психологический и экономический контракты:**

- **Экономический контракт:** Формальные обязательства (зарплата, обязанности).



Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория организации и организационного поведения» по направлению подготовки 42.04.01 Реклама и связи с общественностью направленности (профиля) «Современные медиакоммуникационные стратегии» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 8 из 13

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

• **Психологический контракт:** Неформальные ожидания (справедливость, доверие, возможности роста). Нарушение ведет к снижению лояльности.

**Организационная адаптация:** Процесс интеграции сотрудника в организацию.

Составляющие:

- Профессиональная адаптация (освоение навыков).
- Социально-психологическая (вхождение в коллектив).
- Организационная (принятие норм и правил).

**Карьерный рост, лояльность и преданность:**

- Карьерный рост — возможность развития в организации.
- Лояльность — эмоциональная привязанность к компании.
- Преданность — готовность действовать в интересах организации.

### 3. Формирование группового поведения в организации

**Природа группы:** Объединение людей, взаимодействующих для достижения общей цели.

**Характеристики группы:** Размер, состав, нормы, сплоченность, стадии развития (формирование, шторм, нормирование, функционирование).

**Формальные и неформальные группы:**

- **Формальные:** Созданы организацией для выполнения задач.
  - **Неформальные:** Возникают стихийно на основе общих интересов.
- Взаимодействие: Неформальные группы могут как помогать (ускоряют обмен информацией), так и мешать (распространение слухов).

**Профессиональная команда:** Группа с синергией, где общий результат превышает сумму индивидуальных вкладов.

**Процесс командообразования (teambuilding):** Этапы: знакомство, конфликты, выработка норм, эффективная работа.

**Условия эффективности групповой работы:** Ясные цели, доверие, открытая коммуникация, разнообразие навыков, адекватное вознаграждение.

### 4. Социальное поведение и результативность в организации

**Корпоративная социальная ответственность (КСО):** Добровольный вклад бизнеса в развитие общества (экология, этика, благотворительность).

**Социальное поведение:** Действия организации, влияющие на общество. Примеры: программы волонтерства, «зеленые» инициативы.

**Жизненный цикл организации:** Этапы:

1. **Создание:** Борьба за выживание.
2. **Рост:** Формализация процессов.
3. **Зрелость:** Стабильность, инновации.
4. **Упадок/Обновление:** Кризис или трансформация.

На каждом этапе меняется социальное поведение и приоритеты.



Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория организации и организационного поведения» по направлению подготовки 42.04.01 Реклама и связи с общественностью направленности (профиля) «Современные медиакоммуникационные стратегии» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9 из 13

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 5. Руководство и лидерство в организации

**Организационное лидерство:** Способность влиять на людей для достижения целей организации.

**Качества и черты личности лидера:**

- **Лидерские черты:** Уверенность, инициативность, ответственность.
- **Эмоциональный интеллект:** Понимание своих и чужих эмоций.
- **Коммуникативные навыки:** Умение слушать и вдохновлять.
- **Стратегическое мышление:** Видение будущего.
- **Адаптивность:** Гибкость в меняющихся условиях.

**Отличие лидера от руководителя:** Руководитель имеет формальную власть, лидер — неформальный авторитет.

## Вопросы к зачету (с краткими ответами)

### 1. Понятие и направления развития организационного поведения. История становления.

**Организационное поведение (ОП)** — это область знаний, изучающая поведение людей в организациях с целью повышения их эффективности. Она исследует взаимодействие личности, группы и организации в целом.

**Направления развития:**

- **Индивидуум:** Мотивация, восприятие, личность, обучение.
- **Группа:** Командообразование, коммуникация, лидерство, конфликты.
- **Организация:** Оргструктура, культура, изменения.

**История становления:**

1. **Классическая школа (Тейлор, Файоль):** Акцент на рационализацию труда и жесткую структуру. Человек — «винтик» в механизме.
2. **Школа человеческих отношений (Мэйо):** Открытие влияния социальных факторов, групповых норм и неформальных отношений на производительность.
3. **Школа поведенческих наук (Маслоу, МакГрегор):** Применение психологических теорий для мотивации и лидерства (Теории X, Y, иерархия потребностей).
4. **Современный подход:** Рассмотрение организации как сложной открытой системы, находящейся под влиянием внешней среды.

### 2. Поведение как форма человеческой активности. Разнообразие поведения людей.

**Поведение** — это целенаправленная, социально обусловленная активность человека, проявляющаяся в его действиях и поступках.

**Разнообразие поведения проявляется в:**

- **Формы:** Вербальное / невербальное, осознанное / неосознанное, индивидуальное / групповое.
- **Характеристики:** Целенаправленность, адаптивность, обучаемость, ситуативность.



Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория организации и организационного поведения» по направлению подготовки 42.04.01 Реклама и связи с общественностью направленности (профиля) «Современные медиакоммуникационные стратегии» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 10 из 13

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

### 3. Понятие организации, ее признаки и виды.

**Организация** — это целенаправленно созданная социальная система, объединяющая людей и ресурсы для достижения общих целей.

**Признаки:** Наличие цели, иерархическая структура, разделение труда, управление, организационная культура.

**Виды:**

- По форме собственности: государственные, частные.
- По размеру: малые, средние, крупные.
- По цели: коммерческие, некоммерческие.
- По структуре: формальные, неформальные.

### 4. Понятие «личность» в организационном поведении.

**Личность** — это устойчивая система социально значимых черт, характеризующих индивида как члена общества. В ОП изучается, как уникальные качества человека (ценности, attitudes, темперамент) влияют на его поведение в организации.

### 5. Личность и работа: демографические характеристики; компетентность; психологические особенности.

- **Демографические характеристики:** Возраст, пол, образование, стаж. Влияют на опыт, лояльность, карьерные ожидания.
- **Компетентность:** Совокупность знаний, навыков и умений (hard & soft skills), необходимых для выполнения работы.
- **Психологические особенности:** Темперамент, характер, интеллект, ценности. Определяют стиль работы, мотивацию, взаимодействие с коллегами.

### 6. Сущность и составляющие процесса организационной адаптации.

**Организационная адаптация** — процесс интеграции нового сотрудника в организацию, усвоение им норм, правил и ценностей.

**Составляющие:**

- **Профессиональная:** Освоение профессиональных навыков.
- **Социально-психологическая:** Вхождение в коллектив, принятие норм поведения.
- **Организационная:** Принятие оргструктуры, понимание целей компании.
- **Психофизиологическая:** Привыкание к условиям труда.

### 7. Мотивация поведения на работе.

**Мотивация** — это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных и организационных целей. Это внутреннее состояние, определяющее направленность, активность и настойчивость поведения.

### 8. Комплекс трудовых мотивов работника.

Комплекс включает внутренние и внешние мотивы:



Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория организации и организационного поведения» по направлению подготовки 42.04.01 Реклама и связи с общественностью направленности (профиля) «Современные медиакоммуникационные стратегии» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 11 из 13

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

- **Внутренние (содержательные):** Интерес к работе, самореализация, признание, ответственность (по Маслоу, Герцбергу).
- **Внешние (процессуальные):** Зарплата, премии, условия труда, статус, страх наказания.

---

#### 9. Мотивация и стимулирование: сущность и особенности.

- **Мотивация** — это внутренний процесс, driven by needs and desires.
  - **Стимулирование** — это внешнее воздействие на человека с целью побудить его к определенным действиям (система поощрений и наказаний).
- Особенность:** Эффективное управление предполагает воздействие и на внутреннюю мотивацию, и на внешнее стимулирование.

---

#### 10. Процесс коммуникации: понятие и значение коммуникаций.

**Коммуникация** — это процесс обмена информацией и смыслами между двумя и более людьми.

**Значение:** Кровеносная система организации. Обеспечивает координацию, принятие решений, контроль и социальную поддержку.

---

#### 11. Основные функции коммуникации в организации.

- **Информативная:** Передача данных.
- **Управленческая:** Доведение решений до исполнителей.
- **Мотивационная:** Разъяснение задач, оценка performance.
- **Интегративная:** Формирование общих ценностей и сплочение коллектива.
- **Функция обратной связи:** Получение информации о результатах.

---

#### 12. Деловое общение в организационном поведении.

Это вид общения, направленный на взаимодействие в профессиональной деятельности для решения задач организации. Характеризуется:

- Регламентированностью (соблюдение правил и норм).
- Ориентацией на результат.
- Официально-деловым стилем речи.

---

#### 13. Профессиональная этика в организационном поведении.

Это система моральных принципов, норм и правил поведения специалиста в профессиональной деятельности. Включает: честность, ответственность, уважение к коллегам и клиентам, конфиденциальность, лояльность компании.

---

#### 14. Корпоративная культура и поведение организации.

**Корпоративная культура** — это совокупность ценностей, норм, традиций и убеждений, разделяемых членами организации.

**Влияние на поведение:** Культура определяет:

- Как сотрудники взаимодействуют друг с другом и с клиентами.
- Как принимаются решения.



Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория организации и организационного поведения» по направлению подготовки 42.04.01 Реклама и связи с общественностью направленности (профиля) «Современные медиакоммуникационные стратегии» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12 из 13

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

- Что поощряется, а что наказывается.
- Степень инновационности и адаптивности организации.

### 15. Формирование репутации организации.

**Репутация** — это совокупное мнение целевых аудиторий (клиентов, партнеров, сотрудников, общества) об организации на основе ее прошлых действий и текущего поведения.

**Этапы формирования:**

1. **Формирование идентичности:** Кто мы? (миссия, ценности, бренд).
2. **Декларирование:** Что мы обещаем? (коммуникации, реклама).
3. **Действия:** Что мы делаем на самом деле? (качество продукта, отношение к сотрудникам, КСО).
4. **Восприятие и оценка:** Как наши действия воспринимаются и интерпретируются аудиториями.
5. **Сложение мнений:** Формирование устойчивой репутации на основе долгосрочного соответствия деклараций и действий.

## 4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации

Зачет по дисциплине в 3 семестре выставляется по итогам работы студента в семестре (текущая успеваемость) и результатам собеседования на зачете.

### 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

#### 4.2.1 Критерии оценивания творческих заданий

Отлично (зачтено)	Хорошо (зачтено)	Удовлетворительно (зачтено)	Неудовлетворительно (зачтено)
<i>Высокий уровень освоения проверяемых компетенций</i>	<i>Средний уровень освоения проверяемых компетенций</i>	<i>Базовый уровень освоения проверяемых компетенций</i>	<i>Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций</i>
Задание выполнено в полном объеме; пояснение не содержит ошибок.	Задание выполнено в полном объеме; пояснение содержит 2–3 негрубые ошибки.	Задание выполнено не в полном объеме ИЛИ пояснение содержит грубые ошибки.	Задание выполнено в полном объеме; пояснение содержит большое количество ошибок.



Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория организации и организационного поведения» по направлению подготовки 42.04.01 Реклама и связи с общественностью направленности (профиля) «Современные медиакоммуникационные стратегии» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 13 из 13

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

### **4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций**

При подведении итогов учитываются результаты текущей аттестации.

При подведении итогов учитываются результаты текущей аттестации. Полученные за текущую аттестацию баллы суммируются с баллами, полученными за каждый этап при прохождении промежуточной аттестации:

0-49 баллов - неудовлетворительно (2) / незачет;

50-69 баллов - удовлетворительно (3) / зачет;

70-90 баллов - хорошо (4) / зачет;

91-100 баллов - отлично (5) / зачет.

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. *Низкий уровень* соответствует оценке неудовлетворительно.

2. *Базовый уровень* соответствует оценке удовлетворительно. Он предполагает формирование компетенций на начальном уровне: знание основных положений дисциплины.

3. *Средний уровень* соответствует оценке хорошо:

– предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируются комплексное знание содержания дисциплины, умение сбора, анализа информации, необходимой для использования информационных технологий в научно-исследовательской работе;

– студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины на уровне не ниже оценки «удовлетворительно».

4. *Высокий уровень* сформированности компетенций соответствует оценке отлично:

– предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности;

– студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, решать ситуационные задачи, критически оценивать информацию, формулировать собственные выводы.