

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце: **Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
ФИО: Ярошенко Николай Николаевич **высшего образования**  
Должность: проректор по учебно-методической деятельности  
Дата подписания: 09.06.2026 12:22:20 **Московский государственный институт культуры**  
Уникальный программный ключ:  
25cc77c6d2a242799b1569189212ec549db4bb3f

**УТВЕРЖДЕНО**  
**Председатель УМС**  
**факультета государственной**  
**культурной политики**  
**А.Ю. Единак**

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

### **УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ ПРОЕКТА**

**Направление подготовки**

**39.03.03 Организация работы с молодежью**

**Профиль подготовки *Управление креативными проектами в сфере молодежной политики***

**Квалификация выпускника бакалавр**

**Форма обучения очная**

## Раздел 1. Перечень компетенций

Формируемые компетенции	Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Наименование оценочных средств
<p><b>УК-3.</b> Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p><b>УК-3.1.</b> Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p> <p><b>УК-3.2.</b> При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников</p> <p><b>УК-3.3.</b> Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого</p> <p><b>УК-3.4.</b> Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе;</li> <li>– понимает правила стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели;</li> <li>– знает основы психологии общения, методы развития личности и коллектива;</li> <li>– признает этические нормы профессионального взаимодействия с коллективом</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– при реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников;</li> <li>– анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе;</li> <li>– гибко варьирует свое поведение в команде в зависимости от ситуации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– владеет системой знаний о способах построения продуктивных форм взаимодействия в коллективе;</li> <li>– выстраивает эффективное взаимодействие со всеми участниками коллектива с учетом ответственности за свои действия;</li> <li>– согласовывает с членами коллектива план последовательных шагов для достижения поставленной цели; осуществляет функции лидера в командной работе.</li> </ul>	<p>Задания репродуктивного уровня: тест</p> <p>Задания практико-ориентированного и/или исследовательского уровня: доклад в виде презентации по вопросам семинара</p>

Формируемые компетенции	Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Наименование оценочных средств
	<p>поставленной цели;  <b>УК-3.5.</b>  Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат</p>		
<p><b>ПК-3.</b> Способен управлять командами и организациями в сфере молодежной политики</p>	<p><b>ПК-3.1.</b> Планирует деятельность и распределять функциональные обязанности.  <b>ПК-3.2.</b> Формирует и развивает команду, обеспечивая эффективную коммуникацию.  <b>ПК-3.3.</b> Координирует работу подразделений и партнеров в процессе реализации проектов.  <b>ПК-3.4.</b> Анализирует эффективность управленческих решений и корректировать деятельность</p>	<p><b>Знать:</b>  - основы менеджмента, маркетинга и лидерства в социально-культурной сфере.  - принципы стратегического и оперативного управления организациями.  - методы мотивации и командообразования.  <b>Уметь:</b>  - планировать и организовывать деятельность структурных подразделений.  - координировать деятельность команды и делегировать полномочия.  - анализировать результаты управленческих решений.  <b>Владеть:</b>  - инструментами стратегического и операционного менеджмента креативных проектов;  - навыками командного лидерства и анализа эффективности деятельности.</p>	<p>Задания репродуктивного уровня: тест  Задания практико-ориентированного и/или исследовательского уровня: доклад в виде презентации по вопросам семинара</p>

**Раздел 2. Типовые и оригинальные контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине (оценочные средства). Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.**

*2.1.1. Фонд тестовых заданий по дисциплине, разработанный и утвержденный в соответствии с Положением «О формировании фонда тестовых заданий по дисциплине»*

**Тест для текущего (рубежного) контроля**

Внимательно прочтите задания и выберите 1 верный вариант ответа на предлагаемые задания.

п/п	Компетенция (часть компетенции)	Вопрос	Варианты ответов
	<b>УК-3.</b> Способен осуществлять социальное взаимодействие	Какая роль в команде по Белбину отвечает за организацию работы?	а) "мыслитель" б) "координатор" в) "исполнитель" г) "критик"
	и реализовывать свою роль в команде	На какой стадии развития команды по Такману возникают конфликты?	а) формирование б) шторм в) нормирование г) функционирование
		Что важнее учитывать при распределении ролей в молодежной команде?	а) личностные особенности участников б) стаж работы в организации в) академические достижения г) личные симпатии
		Какой метод наиболее эффективен для выявления лидерских качеств?	а) наблюдение в кризисной ситуации б) анализ резюме в) собеседование с родителями г) тестирование на iq
		Какое последствие может иметь несвоевременное выполнение своей роли?	а) срыв сроков всего проекта б) увеличение финансирования в) изменение целей проекта г) повышение мотивации команды
		Что следует сделать при возникновении конфликта?	а) проанализировать причины и найти решение б) немедленно заменить участника в) игнорировать проблему г) увеличить нагрузку на всех
		Какой инструмент наиболее эффективен для обмена документами?	а) совместные онлайн-платформы б) электронная почта в) мессенджеры г) бумажные носители
		Как правильно оценивать идеи других членов команды?	а) аргументированно и конструктивно б) сразу отвергать новые предложения в) принимать все идеи без критики г) сравнивать только с своим опытом

		Что означает личная ответственность за результат?	а) выполнение своих обязательств качественно б) контроль за работой других в) составление отчетности г) распределение задач
0		Какое правило командной работы наиболее важно?	а) взаимное уважение и доверие б) единый стиль одежды в) совместные обеды г) использование одинаковых гаджетов
1		Как определить свою роль в проекте?	а) проанализировать свои сильные стороны б) выбрать самую простую роль в) скопировать роль из предыдущего проекта г) дождаться назначения руководителя
2		Что учитывать при работе с творческими участниками?	а) их потребность в гибком графике б) только формальные показатели в) исключительно конечный результат г) количество отработанных часов
3		Как построить взаимодействие после конфликта?	а) провести работу над ошибками б) избегать общения с конфликтными участниками в) увеличить давление на команду г) перераспределить все задачи
4		Как эффективно передавать знания в команде?	а) проводить регулярные обучающие сессии б) разработать базу знаний в) доверять только устным инструкциям г) обучать по необходимости
5		Что включает соблюдение норм командной работы?	а) уважение к мнению других б) только своевременное выполнение задач в) посещение всех мероприятий г) умение работать сверхурочно
6	<b>ПК-3.</b> Способен управлять командами и организациями в сфере молодежной политики	Какой инструмент наиболее эффективен для планирования деятельности молодежной проектной команды?	а) дорожная карта проекта б) штатное расписание в) положение об организации г) кодекс корпоративной этики
7		Что является основным критерием при распределении функциональных обязанностей в молодежной команде?	а) соответствие компетенций участников задачам проекта б) личные симпатии между членами команды в) стаж работы в организации г) возраст участников
8		Какой метод наиболее эффективен для формирования молодежной проектной	а) комплексный подбор с учетом ролевого баланса б) набор первых откликнувшихся кандидатов

		команды?	в) выбор исключительно по рекомендациям г) назначение случайным образом
9		Что наиболее важно для обеспечения эффективной коммуникации в команде?	а) регулярное планирование и проведение совещаний б) создание неформальных чатов для общения в) организация корпоративных мероприятий г) единая форма одежды для всех членов команды
0		Какой инструмент оптимален для координации работы подразделений в молодежном проекте?	а) система совместного планирования задач б) ежеквартальные отчеты о работе в) общий электронный почтовый ящик г) доска объявлений в офисе
1		Что наиболее важно при координации работы с партнерами?	а) четкое определение зон ответственности и сроков б) частые неформальные встречи в) совместные тренинги и обучения г) обмен сувенирной продукцией
2		Какой показатель наиболее объективно отражает эффективность управленческих решений в молодежном проекте?	а) достижение плановых показателей проекта б) количество проведенных мероприятий в) отсутствие конфликтов в команде г) положительные отзывы руководства
3		Когда необходимо корректировать деятельность молодежной проектной команды?	а) при систематическом невыполнении плановых показателей б) по результатам ежегодной оценки в) по запросу любого члена команды г) после каждого проведенного мероприятия
4		Какой метод распределения обязанностей наиболее эффективен для волонтерской молодежной команды?	а) добровольный выбор задач с учетом компетенций б) строгое назначение ответственных в) ротация обязанностей по неделям г) выполнение задач по очереди
5		Что способствует развитию молодежной команды на этапе "шторма" по Такману?	а) проведение фасилитированных дискуссий б) увеличение количества неформальных мероприятий в) ужесточение дисциплинарных требований

			г) смена руководителя команды
6	Как эффективно координировать работу с внешними партнерами?		а) заключение соглашений о сотрудничестве б) совместное планирование мероприятий в) регулярный обмен отчетами г) назначение ответственного за коммуникацию
7	Какой метод анализа эффективности наиболее релевантен для социального молодежного проекта?		а) сравнение достигнутых результатов с планируемыми б) анкетирование участников проекта в) экспертная оценка приглашенных специалистов г) анализ медиаактивности проекта
8	Что должно быть основой планирования деятельности молодежной организации?		а) стратегические цели и доступные ресурсы б) опыт предыдущих периодов в) рекомендации вышестоящих организаций г) пожелания членов организации
9	Какой фактор наиболее важен для формирования устойчивой молодежной команды?		а) общность ценностей и разделение целей б) материальное стимулирование участников в) наличие свободного времени у участников г) приказ руководства о создании команды
0	Что является ключевым при координации работы в кризисной ситуации?		а) оперативное перераспределение ресурсов и задач б) строгое соблюдение первоначального плана в) приостановка деятельности до выяснения обстоятельств г) передача полномочий внешним консультантам

### Ключи к тестовому заданию

№ вопроса	Правильный ответ	№ вопроса	Правильный ответ	№ вопроса	Правильный ответ
1	б	11	а	21	а
2	б	12	а	22	а
3	а	13	а	23	а
4	а	14	а	24	а
5	а	15	а	25	а
6	а	16	а	26	а
7	б	17	а	27	а
8	а	18	а	28	а
9	а	19	а	29	а
10	а	20	а	30	а

*Критерии оценивания:*

Ответ верен – 1 балл

Ответ неверен – 0 баллов.

## **2.3. Задания практико-ориентированного и/или исследовательского уровня**

**Темы докладов в виде презентации для проведения текущего контроля (УК-3, ПК-3)**

1. Сущность и классификация проектных команд в контексте государственной молодежной политики
2. Нормативно-правовые основы создания и функционирования молодежных проектных команд
3. Ресурсное обеспечение проектных команд в сфере молодежной политики
4. Стадии развития команды и их особенности в молодежных проектах
5. Ролевая структура и распределение функциональных обязанностей в команде
6. Методы формирования сбалансированной ролевой структуры проектной команды
7. Особенности мотивации участников молодежных проектных команд
8. Стили лидерства и их эффективность в управлении молодежными командами
9. Методы формирования лидерского потенциала в молодежной среде
10. Организация эффективной коммуникации в молодежной проектной команде
11. Профилактика и разрешение конфликтных ситуаций в команде
12. Инструменты управления групповой динамикой и коммуникационными процессами
13. Критерии и методы оценки эффективности деятельности проектной команды
14. Технологии развития и обучения проектной команды
15. Современные тенденции в управлении и развитии проектных команд в сфере молодежной политики

## **2.4. Промежуточная аттестация**

**Вопросы к экзамену для промежуточного контроля (УК-3, ПК-3)**

1. «Команда проекта»: сущность и специфика понятия
2. Управление командой проекта как отраслевой менеджмент
3. Управление командой проекта как наука
4. Разновидности проектных команд: сущность и особенности
5. Генезис, современное состояние и тенденции управления командой проекта
6. Теоретические основы формирования проектных команд
7. Принципы и методы управления командой проекта
8. Функции руководителя проектной команды
9. Особенности управления командой в сфере молодежной политики
10. Команда проекта в системе организационных структур
11. Жизненный цикл проектной команды
12. Факторы эффективности проектной команды
13. Ролевая структура проектной команды
14. Методы распределения ролей в проектной команде
15. Командные роли по М. Белбину
16. Стадии развития команды по Б. Такману
17. Особенности управления на разных стадиях развития команды
18. Методы формирования командного духа
19. Принципы эффективной командной коммуникации
20. Инструменты управления командными коммуникациями
21. Конфликты в проектной команде: типы и причины

22. Методы профилактики и разрешения конфликтов
23. Мотивация членов проектной команды
24. Особенности мотивации волонтерских команд
25. Лидерство в проектной команде
26. Стили управления проектной командой
27. Принятие управленческих решений в проектной команде
28. Планирование работы проектной команды
29. Методы распределения задач в команде
30. Контроль и оценка деятельности проектной команды
31. Обратная связь в управлении командой проекта
32. Управление эффективностью командной работы
33. Командное взаимодействие в виртуальной среде
34. Особенности управления межкультурными командами
35. Управление командой в условиях неопределенности
36. Адаптация новых членов в проектной команде
37. Развитие и обучение проектной команды
38. Оценка результатов командной работы
39. Завершение работы проектной команды
40. Современные технологии управления командой проекта

## 2.6. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

### *Оценивание доклада в виде презентации для семинара*

Оценка ответа складывается из суммы баллов (макс. – 10):

Отлично – 9-10 баллов;

Хорошо – 7-8 баллов;

Удовлетворительно – 4-6 баллов;

Неудовлетворительно – менее 4 баллов.

<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>баллы</i>
Степень самостоятельности выполнения действия (умения)	Свободно применяет умение (выполняет действие) на практике	5-4
	Применяет умение (выполняет действие) на практике, возможны незначительные ошибки	3-0
Осознанность выполнения действия (умения)	Свободно комментирует выполняемые действия (умения), отвечает на вопросы	5-4
	В комментариях выполняемых действий имеются незначительные пропуски, не грубые ошибки	3-2
	Допускает грубые ошибки, затрудняется отвечать на вопросы	1-0

### *Оценивание выполнения теста*

<i>4-балльная шкала</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>
Отлично	1. Полнота выполнения тестовых заданий;	Выполнено от 85 до 100% заданий предложенного теста, в заданиях дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос

Хорошо	2. Своевременность выполнения; 3. Правильность ответов на вопросы; 4. Самостоятельность выполнения	Выполнено 70 до 84 % заданий предложенного теста, в заданиях дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др.
Удовлетворительно		Выполнено 55 до 69 % заданий предложенного теста, в заданиях дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют доказательные примеры, текст со стилистическими и орфографическими ошибками.
Неудовлетворительно		Выполнено менее 55 % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях).

## 6.2. Критерии оценки результатов по дисциплине

Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
«зачтено (отлично)»	<p>Выставляется обучающемуся, если компетенция(ии), закрепленная за дисциплиной, сформирована (по индикаторам/результатам обучения в формате знать-уметь-владеть) в полном объеме на уровне «высокий», и обучающийся демонстрирует как результат обучения следующие знания, умения и навыки: обучающийся глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, продемонстрировал это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет сочетать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учетом результатов текущей аттестации.</p>
«зачтено (хорошо)»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приемами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учетом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закрепленные за дисциплиной, сформированы на уровне «хороший».</p>

Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
«зачтено (удовлетворительно)»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определенные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приемами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учетом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закрепленные за дисциплиной, сформированы на уровне «достаточный».</p>
не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьезные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приемами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учетом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закрепленные за дисциплиной, не сформированы.</p>

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

Контроль освоения учебного материала по некоторым темам проводится в форме доклада в виде презентации и конспекта.

Промежуточный контроль результатов освоения дисциплины проходит в форме экзамена (контрольные вопросы).

#### *3.1. Доклад в виде презентации на семинарском занятии*

Задание ориентировано на совершенствование умений самостоятельно работать с научной в области социально-культурной деятельности, с полученным фактическим материалом; на развитие педагогического мышления, индивидуально-творческого стиля деятельности, формирование навыков исследовательской деятельности, развитие профессиональных качеств бакалавров.

#### *Требования к оформлению доклада в виде презентации*

Доклад — расширенное устное сообщение (10-15 мин.), представленное в виде презентации и созданное на основе совокупности ранее опубликованных исследовательских, научных и опытно-экспериментальных работ, имеющих большое значение для теории науки и практического применения, представляет собой обобщенное изложение результатов проведенных исследований, экспериментов и разработок, известных широкому кругу специалистов в отрасли научных знаний.

Работать над докладом рекомендуется в следующей последовательности:

- глубоко изучить рекомендованную литературу по данному вопросу;

- критически оценивать привлекаемую для доклада научную литературу, подумать над правильностью и доказательностью выдвигаемых автором тех или иных положений;
- хорошо продумать и составить подробный план доклада;
- сопоставить рассматриваемые в изученных работах положения, факты, выделить в них общее и особенное, обобщить изученный материал в соответствии с намеченным планом доклада;
- тщательно продумать правильность изложенного в докладе того или иного положения, систематизировать аргументы в его защиту или против неправильных суждений;
- сделать необходимые ссылки на использованную в докладе психолого-педагогическую литературу, другие источники;
- подготовить необходимые к работе иллюстрации, умело использовать личные наблюдения, педагогический опыт и отразить это в презентации.

Компьютерная презентация доклада – это электронный мультимедийный документ, который создают и используют для подачи информации широкой аудитории в наглядном и лаконичном виде.

Презентация оформляется по определенной структуре:

- титульный лист с входными данными;
- текст хорошо написан и сформированные идеи ясно изложены и структурированы в презентации;
- слайды представлены в логической последовательности;
- список источников информации.

По итогам доклада в виде презентации выставляется оценка, сформированная из суммы баллов:

Отлично – 9-10 баллов;

Хорошо – 7-8 баллов;

Удовлетворительно – 4-6 баллов;

Неудовлетворительно – менее 4 баллов.

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>баллы</b>
Полнота и правильность ответа	Полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий	3-2
	Излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил	1-0
Степень осознанности, понимания изученного	Обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, дать анализ	3-2
	Обнаруживает понимание материала, но не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения или привести свои примеры	1
	Нет понимания материала	0
Четкость и грамотность речи	Излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка	4-3
	Излагает материал непоследовательно, нормы литературного языка не выдержаны	2-0

### 3.3. Экзамен

Экзамен проводится в форме ответов на контрольные вопросы, соответствующих содержанию формируемых компетенций и выполнения тестовых заданий. Экзамен проводится в устной и письменной форме.

На устный ответ студенту отводится 5 минут. За ответ на контрольные вопросы студент может получить следующие оценки:

- отлично – за закрепленные за дисциплиной компетенции, сформированные (по результатам обучения в формате знать-уметь-владеть) в полном объеме на уровне «высокий», и студент демонстрирует как результат обучения следующие знания, умения и навыки: студент глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, продемонстрировал это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Студент исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет сочетать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения, свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.

- хорошо – за знание теоретического и практического материала, грамотное и по существу изложение его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей. Студент правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приемами, достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.

- удовлетворительно – за знание на базовом уровне теоретического и практического материала, допущения отдельных ошибок при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Студент испытывает определенные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приемами, демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.

- неудовлетворительно – за отсутствие знаний на базовом уровне теоретического и практического материала, допущение грубых ошибок при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Студент испытывает серьезные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приемами, демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.

Тестирование проводится в письменной форме.

Для получения той или иной оценки необходимо набрать определенный % правильных ответов:

Отлично - выполнено 85 - 100 % заданий предложенного теста, в заданиях дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос

Хорошо - выполнено 70 - 84 % заданий предложенного теста, в заданиях дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др.

Удовлетворительно - выполнено 55 - 69 % заданий предложенного теста, в заданиях дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют доказательные примеры, текст со стилистическими и орфографическими ошибками.

Неудовлетворительно - выполнено менее 55 % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях).