

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

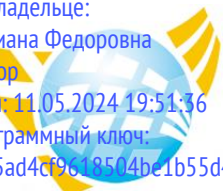
ФИО: Уварова Лиана Федоровна

Должность: Ректор

Дата подписания: 11.05.2024 19:51:36

Уникальный программный ключ:

b6686bbd317ad5ad4cf9618504bc1b55d4c225d407106f8746fee51f8322643a



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

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ОБЩЕЙ ПСИХОЛОГИИ

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

Б1.О.22 ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения
очная, очно-заочная

Санкт-Петербург, 2021

Фонд оценочных средств составлен с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология, утвержденного Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.07.2020 г. №839, зарегистрирован в Минюсте России 21.08.2020 № 59374.

.

Составитель: канд. психол. наук, доц. Л.В. Осипова

Рассмотрено и утверждено на заседании кафедры
20.05.2021 г., протокол №10

Одобрено учебно-методическим советом вуза
20.05.2021 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-2.1 Знает требования, предъявляемые к проектной работе, способы представления и описания целей и результатов проектной деятельности УК-2.2 Определяет эффективные способы решения задач в сфере профессиональной деятельности с учетом существующих правовых норм, ограничений и ресурсов
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Демонстрирует знания социально-психологических процессов развития группы; основных условий эффективной командной работы для достижения поставленной цели, правил командной работы, командных ролей и закономерности поведения членов команды, их реализующих УК-3.2 Определяет свою роль в команде; понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает и демонстрирует готовность преодоления возникающих в команде разногласий и конфликтов на основе учета интересов всех сторон; обладает способностью занимать активную, ответственную, лидерскую позицию в команде
УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	УК-11.1 Знает и анализирует понятия и виды коррупции, антикоррупционное законодательство, способы противодействия коррупции УК-11.2 Развивает гражданскую позицию для предотвращения коррупции в обществе и соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции
ОПК-4 Способен использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования	ОПК-4.1 Знает систему базовых понятий и методов планирования и реализации психологического вмешательства различного характера ОПК-4.2 Использует в профессиональной деятельности базовые психологические знания в практической работе с различными (возрастными, социальными, профессиональными, нозологическими) группами населения, пропагандирует знания в области психогигиены, здорового образа жизни и профилактики состояний нервно-психической дезадаптации

	ОПК-4.3 Участвует в основных видах консультативной, психопрофилактической, психокоррекционной и реабилитационной помощи клиентам, в т.ч. лиц с ОВЗ
ОПК-8 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	ОПК-8.1 Знает основные теоретические подходы к проблемам организационного развития, научения, переобучения, воспитания и образования персонала, теоретические основы управления психологической практикой ОПК-8.2 Умеет разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента ОПК-8.3 Применяет навыки психологического сопровождения образовательного и производственного процессов

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 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.

Оценка знаний студента во время итогового контроля по дисциплине определяется его учебными достижениями в семестровый период, 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 рабочей программой дисциплины.

Оценивание студента на зачете с оценкой

Оценка	Требования к знаниям и критерии выставления оценок
2, 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.
3, 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.
4, 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.
5, 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

Оценка	Требования к знаниям и критерии выставления оценок
	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) Что из нижеперечисленного **не является** функциями практического психолога в организации?
Варианты ответа:
 - 1) Исследовательская (экспертная)
 - 2) Консультационная
 - 3) Педагогическая и просветительская
 - 4) Методическая

2. (УК-2) К конкретным задачам психолога в организации можно отнести...
Варианты ответа:
 - 1) Работа с персоналом
 - 2) Организация труда
 - 3) Организационное управление и социальное планирование
 - 4) Повышение эффективности труда

3. (УК-2) Работа психолога с персоналом может содержать профориентацию, консультирование, социально-психологическое обучение, а также... Укажите еще не менее двух видов работ, раскрывающих содержание психологической работы с персоналом организации.

4. (УК-2) Что из нижеперечисленного не относится к четырем основным группам ресурсов организаций?
Варианты ответа:
 - 1) люди (человеческие ресурсы),
 - 2) капитал, материалы
 - 3) технологии
 - 4) информация
 - 5) структура организации

5. (УК-2) Какие сложности возникают при проведении психологических проблем в организациях? В ответе укажите не менее двух вариантов.

6. (УК-2) При анализе кадрового ресурса в контексте организационной психологии для выстраивания иерархии потребностей работников организаций, перечислите пять основных групп потребностей, по А.Маслоу

7. (УК-2) Кратко опишите основную идею модели человеческих ресурсов, описанную Д.Мак-Грегором в 1960 году в контексте организационной психологии.

8. (УК-3) Установите соответствие между разделом психологии и ее предметом.

	Индустриальная психология		Занимается изучением разнообразных сторон жизнедеятельности человека в рамках его профессиональной среды
	Организационная психология		Занимается изучением структурных и функциональных характеристик организаций
	Индустриальная психология		Изучает условия труда, факторы эффективности, отбор и обучение, утомление и безопасность, формы вознаграждения, морально-психологические состояния, трудовая дисциплина, мотивация
	Организационная психология		Изучает связи различных характеристик организации с различными сторонами деятельности людей как членов организации

9. (УК-3) Кейс. По данному ниже описанию определите типологический код организации, лежащий в основе сотрудничества: «Стремится как можно быстрее принять решение. Может быть недостаточно эффективной при сборе информации. Вводит четкие, конкретные стандарты. Занимается подробной конкретизацией всего. Часто занимается морализацией. Основной принцип: «Не откладывай решение в долгий ящик».

Тип вопроса: открытый

10. (УК-3) Кейс. Назовите, какой вид компетенции работника организации описан ниже: «Работник организации Н. обладает высоким самосознанием, способен к саморегуляции поведения, проявляет выраженную мотивацию к трудовой деятельности, эмпатичен во взаимодействии с коллегами, адаптивен к меняющимся условиям труда».

11. (ОПК-4) Установите соответствие между именами ученых (левый столбец) и их представлениями, раскрывающими особенность методологических принципов и методик организационной психологии (правый столбец):

1	В.М.Бехтерев		Фундаментальным принципом рационализации и научной организации труда считал заботу о здоровье каждого работника и гарантию полного развития его личности
2	А.К.Гастев		Обращал внимание, что необходимо овладевать логикой современной организации производства, особое внимание уделять не оборудованию, а методике работы и организации труда
3	Ф.У. Тейлор		Основоположник индустриальной психологии, «отец научного менеджмента», изложил свои взгляды в книге «Принципы научного управления», опубликованной в 1911 г., показав значимость человеческого фактора как основы эффективной деятельности организации
4	Л. Гилбрет		Внес заметный вклад в разработку проблем описания, измерения и повышения эффективности физического труда, показав возможности его оптимизации посредством

			исключения непродуктивных движений и затрат времени.
--	--	--	--

12. (ОПК-4) Расположите в хронологической последовательности описанные русским ученым Н.А.Носовым исторические этапы развития западной психологии труда и организационной психологии:

1. Этап научной организации труда
2. Этап человеческих отношений
3. Этап личностно-психологический
4. Транс-персональный
5. Информационный

13. (ОПК-4) Основоположителем научного менеджмента как одной из категорий, рассматриваемых организационной психологией, является ...

14. (ОПК-4) Что из нижеперечисленного не является понятиями процессуальной мотивационной теории ожидания В. Врума?

Варианты ответа:

- 1) ожидание
- 2) инструментальность
- 3) валентность
- 4) рациональность

15. (ОПК-4) Какой метод предложил использовать Г. Мюнстерберг для оказания психологической помощи при отборе работников всех организаций?

16. (ОПК-4) Острое психическое состояние, характеризующееся напряжением и тревогой, возникающее при столкновении с непреодолимыми препятствиями на пути к определенной цели, называется...

17. (ОПК-4) Как называется реакция работника, с которой столкнулся психолог в рамках оказания психологической помощи: стремиться оправдаться перед собой и окружающими людьми, бессознательно приписывая им свои чувства, мысли и действия?

18. (ОПК-4) Что из нижеперечисленного относится к диалогическим (интерактивным) техникам?

Варианты ответа:

- 1) беседы
- 2) интервью
- 3) диагностические игры
- 4) проективные техники

19. (ОПК-4) Установите соответствие между типами оценочных интервью (левый столбец) и характеристиками (правый столбец):

1	Структурное интервью		Интервьюер обеспечен заготовленным перечнем вопросов, одинаковых для всех кандидатов.
2	Неструктурное интервью		Интервьюер может спрашивать все то, что кажется ему необходимым, выбирая тематику, которая заинтересует работодателя.

3	Структурное интервью	Интервьюер не должен отклоняться ни от формы, ни от последовательности этих вопросов. Задаваемые вопросы являются прямыми и недвусмысленными, требуя коротких ответов
4	Неструктурное интервью	Интервьюер следует естественному ходу разговора. Может задавать вопросы, которые не планировались

20. (ОПК-4) При выборе вида помощи клиентам в рамках реабилитации назовите не менее двух характеристик мотива.

Варианты ответов:

- 1) динамические
- 2) содержательные
- 3) однообразные
- 4) деятельностные

21. (ОПК-8) Установите соответствие между типами управленческого стиля организации (службы), и их характеристиками (правый столбец):

традиционный	строгий менеджер, централизованная власть
научный	использование позитивных стимулов, внимание к благополучию рабочих, максимальное развитие способностей
авторитарный	решения принимает руководитель, делает это быстро и не обсуждает с подчинёнными. Сотрудники здесь выступают только в роли исполнителей, а в качестве мотивации чаще всего применяют высокие зарплаты и наказания: выговор от начальства, штраф или увольнение.
демократический	ключевые решения принимаются вместе с командой путём обсуждения, последнее слово остаётся за руководителем, но он прислушивается к мнению большинства и действует в интересах команды

22. (ОПК-8) Установите соответствие между типом личности (левый столбец) и рекомендуемыми для описанного типа видами работ (правый столбец) на основании типологии классификации Дж. Холланда

Предприимчивый. Предпочитает словесные виды деятельности, дающие возможность влиять на других, получать власть и пользоваться ею. Самоуверенный, амбициозный, энергичный. Властный. Способный оказывать влияние на окружающих.	Юрист, менеджер, политик, биржевой брокер, агент по продаже недвижимости, специалист по связям с общественностью
--	--

	<p>Художественный. Предпочитает неопределенные и несистематические виды деятельности, обеспечивающие возможность творческого самовыражения. Одарен богатым воображением, идеалист, не организован, эмоциональный, непрактичный, интуитивный.</p>		<p>Художник, музыкант, писатель, дизайнер</p>
	<p>Консервативный. Предпочитает регулируемые правилами, упорядоченные и не допускающие неопределенности виды деятельности. Способен идти на компромисс. Деятелен, практичен, лишен воображения. Дисциплинирован, аккуратен.</p>		<p>Бухгалтер, банковский работник, корпоративный менеджер, офисный служащий</p>
	<p>Социальный. Предпочитает деятельность, подразумевающую помощь другим людям и их развитие. Общительный, дружелюбный, склонный к сотрудничеству и оказанию помощи, чуткий и отзывчивый.</p>		<p>Социальный работник, учитель, консультант, адвокат, психолог.</p>

23. (ОПК-8) Известно, что на заре научного подхода к управлению организациями, была сформулирована концепция «рационально-экономического человека», в рамках которой общий подход к работнику опирался на следующие положения. Что из нижеперечисленного **не относится** к концепции «рационально-экономического человека»?

Варианты ответа:

1) человек мотивируется в первую очередь экономическими побуждениями и будет делать то, что принесет ему наибольшую экономическую выгоду

2) поскольку экономические побуждения находятся под контролем организации, человек, по существу, является пассивным объектом манипуляции, мотивации и контроля со стороны организации

3) человеческие чувства иррациональны и необходимо воспрепятствовать их проникновению в сферу рационального учета личных интересов

4) организации необходимо создавать таким образом, чтобы они учитывали и развивали чувства человека и его личностные свойства

24. (ОПК-8) Важнейшей частью профессиограммы является описание совокупности психофизиологических характеристик, именуемой ...

25. (ОПК-8) Осуществляемая в ходе диагностики и психологического сопровождения психодиагностическая процедура – это ...

Варианты ответа:

1) постановка психологического диагноза посредством оценки психических свойств, состояний и процессов

2) прогнозирование успешности деятельности

3) оценка эффективности труда

4) профилактика невроза

26. (ОПК-8) Кейс. Проанализируйте характеристику личности на основе подхода Дж. Холланда, и предположите, какая работа может подойти описанному типу личности: «Исследовательский тип, предпочитает работу, предполагающую необходимость думать, организаторских способностей, понимания сложных задач, аналитический склад ума, оригинальность, независимость, любознательность?»

27. (ОПК-8) Кейс. При рассмотрении в ходе психологического сопровождения описанной ниже ситуации, возникшей в ходе производственного процесса, дайте определение описанного конфликта: «Выпускник финансового института, проводя свою первую ревизию, обнаружил серьезные злоупотребления. Исходя из предписанной социальной роли, ревизор должен был требовать суда над нарушителями. Однако, как человек чувствительный и жалостливый, он оказался неспособен на это. Сложившаяся ситуация привела начинающего ревизора к тяжелейшему неврозу. Таким образом, субъективное «Я» вступило в конфликт с предписанием социальной роли».

28. (ОПК-8) Кейс. Дайте определение психологического феномена на основе анализа описанной ниже ситуации, выявленной в ходе психологического сопровождения: «Один из коллег, имевший большой опыт работы следователем, стал проявлять излишнюю недоверчивость к людям, подозрительность, недоверие показателям потерпевших и свидетелей, ищет попытки других людей обмануть и ввести в заблуждение».

29. (УК-11) С точки зрения теории противодействия коррупции, возможна ли коррупционная составляющая в действиях психолога организации и с чем она может быть связана?

30. (УК-11) Деятельность организации, в т.ч. психологической службы, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений, определяется как...

Вариант ответа:

1) предупреждение коррупции

2) противодействие коррупции

3) антикоррупционная политика

4) урегулирование конфликта интересов

31. (УК-11) Целью психологической службы в организации в рамках соблюдения антикоррупционной политики государства является...

КЛЮЧИ ОТВЕТОВ

1. 4
2. 1,2,3
3. психологическую оценку в целях найма, психологическую реабилитацию, психокоррекцию, психологическое сопровождение, психологическое просвещение.
4. 5
5.
 1. Отказ некоторых подразделений от участия в психологических исследованиях
 2. Невозможность получить случайные выборки сотрудников и групп в реальной организации.
 3. «Пассивное» участие в исследовании в качестве контрольной группы воспринимается сотрудниками как ненужное и пустое занятие, мешающее обычной работе.
 4. Большая нагрузка, которая ложится на психолога во время проведения исследования, нередко затрудняет объективную оценку изменений в изучаемых переменных.
 5. Внутренняя политическая атмосфера в организации часто оказывает влияние и на ход проведения исследования, и на интерпретацию его результатов.
 6. Невозможность интерпретации результатов в больших организациях
6. физиологические, в безопасности и защите, социальные, в уважении, в самовыражении
7. На службу организации поставить неиспользованные человеческие ресурсы, для чего создать такие условия, в которых любой работник мог бы наиболее полно проявить творческие способности, чувство ответственности, самоконтроль.
8. 1АВ, 2БГ
9. оценивающая
10. эмоциональная компетентность
11. 1А, 2Б, 3В, 4Г
12. 12345
13. Ф.У. Тэйлор
14. 4
15. психологическое тестирование
16. фрустрацией
17. проекция
18. 4
19. 1А, 2Б, 3В, 4Г
20. 1, 2
21. 1А, 2Б, 3В, 4Г
22. 1А, 2Б,3В, 4Г
23. 4
24. Психограммой
25. 1
26. биолог, экономист, ученый, математик, журналист
27. личностно-ролевой
28. профессиональная деформация
29. Да. Злоупотребление служебным положением; дача и получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп, использование должностного положения, получение выгоды
30. 1

31. формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в организации

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 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 рабочей программе дисциплины.

Зачет с оценкой принимает преподаватель, читавший лекционный курс.

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 рабочей программой дисциплины.