



Автономная некоммерческая образовательная организация  
высшего образования  
«Воронежский экономико-правовой институт»  
(АНОО ВО «ВЭПИ»)



## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Б1.О.35 Создание и реализация общественных проектов

(наименование дисциплины (модуля))

38.05.02 Таможенное дело

(код и наименование специальности)

Направленность (профиль) / Специализация Товароведение и экспертиза  
во внешнеэкономической деятельности

(наименование направленности (профиля) / специализации)

Квалификация выпускника Специалист таможенного дела

(наименование квалификации)

Форма обучения Очная, заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Рекомендован к использованию филиалами АНОО ВО «ВЭПИ»

Воронеж 2024

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента

Протокол от «12» апреля 2024 г. № 9

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) согласован со следующими представителями работодателей или их объединений, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности, к которой готовятся обучающиеся:

*Директор Воронцова Е.А. Вор*  
(должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)

*Директор Лыткина А.А. Лы*  
(должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)

*Директор Часовкин В.В. Час*  
(должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)



Заведующий кафедрой



А.А. Галкин

Разработчики:

Доцент



А.А. Галкин

## 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП ВО

Целью проведения дисциплины Б1.О.35 «Создание и реализация общественных проектов» является достижение следующих результатов обучения:

Код компетенции	Наименование компетенции
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
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-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах
ПК-1	Способен управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями, повышая производительность

В формировании данных компетенций также участвуют следующие дисциплины (модули), практики образовательной программы (по семестрам (курсам) их изучения):

- для очной формы обучения:

Наименование дисциплин (модулей), практик, ИА	Этапы формирования компетенций по семестрам изучения									
	1 сем	2 сем	3 сем	4 сем	5 сем	6 сем	7 сем	8 сем	9 сем	сем А
Философия	УК-1									
История России		УК-1								
Региональная экономика	УК-2									
Экономический потенциал Российской Федерации	УК-2									
Введение в специальность таможенное дело	УК-3									
Психология		УК-3								
Практика бизнеса и торговли стран мира							УК-5			
Основы российской государственности	УК-5									
Таможенный менеджмент						ПК-1				
Управление персоналом в таможенных органах								ПК-1		
Консалтинговая деятельность в таможенном деле									ПК-1	
Инновационные технологии в таможенном деле									ПК-1	
Учебная практика (ознакомительная практика)				УК-1 УК-2 УК-3 УК-5						
Учебная практика (технологическая практика)						УК-1 УК-2 УК-3				

							ПК-1			
Учебная практика (практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)									УК-1 УК-2 УК-3 УК-5	
Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)										УК-1 УК-2 УК-3 УК-5
Производственная практика (преддипломная практика)										УК-1 УК-2 УК-3 УК-5 ПК-1
Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена										УК-1 УК-2 УК-3 УК-5 ПК-1
Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы										УК-1 УК-2 УК-3 УК-5 ПК-1

- для заочной формы обучения:

Наименование дисциплин (модулей), практик, ИА	Этапы формирования компетенций по курсам изучения					
	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс	6 курс
Философия	УК-1					
История России	УК-1					
Региональная экономика		УК-2				
Экономический потенциал Российской Федерации		УК-2				
Введение в специальность таможенное дело	УК-3					
Психология		УК-3				
Практика бизнеса и торговли стран мира				УК-5		
Основы российской государственности	УК-5					
Таможенный менеджмент				ПК-1		
Управление персоналом в таможенных органах				ПК-1		
Консалтинговая деятельность в таможенном деле						ПК-1
Инновационные технологии в таможенном деле						ПК-1
Учебная практика (ознакомительная практика)			УК-1 УК-2 УК-3 УК-5 ПК-1			
Учебная практика (технологическая практика)				УК-1 УК-2 УК-3 УК-5		
Учебная практика (практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)					УК-1 УК-2 УК-3	

Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)						УК-1 УК-2 УК-3 УК-5
Производственная практика (преддипломная практика)						УК-1 УК-2 УК-3 УК-5 ПК-1
Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена						УК-1 УК-2 УК-3 УК-5 ПК-1
Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						УК-1 УК-2 УК-3 УК-5 ПК-1

Этап дисциплины (модуля) Б1.О.35 «Создание и реализация общественных проектов» в формировании компетенций соответствует:

- для очной формы обучения – 3 семестру;
- для заочной формы обучения – 2 курсу;

## 2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, шкалы оценивания

Показателями оценивания компетенций являются следующие результаты обучения:

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
УК-1	ИУК-1.1. Выполняет поиск, критический анализ и синтез информации для решения поставленных задач	<p>Знает основные теории получения, хранения, обработки, использования информации, актуальные источники информации в сфере профессиональной деятельности.</p> <p>Умеет получать требуемую информацию из различных типов информационных источников; критически оценивать информацию; работать с информацией в глобальных компьютерных сетях.</p> <p>Владеет основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией.</p>
	ИУК-1.2. Использует системный подход для решения поставленных задач	<p>Знает системные связи и отношения между явлениями, процессами и объектами мира.</p> <p>Умеет анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними.</p> <p>Владеет методикой системного анализа для решения поставленных задач.</p>
УК-2	ИУК-2.1. Формулирует круг задач в рамках поставленной цели, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	<p>Знает принципы целеполагания и планирования.</p> <p>Умеет проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения.</p> <p>Владеет способами решения поставленных задач и оценки их результатов</p>
	ИУК-2.2. Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	<p>Знает виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность.</p> <p>Умеет анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; использовать нормативно- правовую документацию в сфере профессиональной деятельности.</p> <p>Владеет методами оценки разных способов решения задач; методами оценки потребности в ресурсах; навыками работы с нормативно-правовой документацией.</p>
УК-3	ИУК-3.1. Применяет основные методы и нормы социального взаимодействия	<p>Знает основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные теории конфликтологии.</p> <p>Умеет учитывать особенности поведения и интересы других участников при реализации взаимодействия;</p> <p>Владеет приёмами установления и поддержания контактов, обеспечивающих успешную работу команды.</p>
	ИУК-3.2. Определяет и реализует свою роль в команде	<p>Знает теории лидерства; технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии.</p> <p>Умеет определять свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; анализировать возможные последствия личных действий в командной работе.</p>

		Владеет методами обмена информацией, знаниями и опытом с членами команды; методами оценки идей других членов команды для достижения поставленной цели.
УК-5	ИУК-5.1. Понимает и воспринимает межкультурное разнообразие общества в социально-историческом контексте	Знает основные этапы мирового социально-исторического развития; Умеет анализировать историческое наследие для понимания межкультурного разнообразия общества Владеет навыками усиления социальной интеграции на основе понимания и восприятия межкультурного разнообразия общества
	ИУК-5.2. Понимает и воспринимает межкультурное разнообразие общества в этическом контексте	Знает основные положения мировых религий и этических учений Умеет выстраивать социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий Владеет навыками недискриминационного взаимодействия при личном и массовом общении в целях выполнения профессиональных задач
	ИУК-5.3. Понимает и воспринимает межкультурное разнообразие общества в философском контексте	Знает основные концепции философии и культурологии Умеет осуществлять взаимодействие с представителями разных культур с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания. Владеет навыками коммуникации в межкультурной среде
ПК-1	ИПК-1.1. Планирует и организует работу подразделения	Знать: теории и принципы, функции менеджмента; принципы развития и закономерности экономического поведения организации на рынке. Уметь: собирать информацию, необходимую для управленческой деятельности, оценивать эффективность деятельности подразделения Владеть: методами управления
	ИПК-1.2. Использует основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач	Знать: основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности. Уметь: выбирать оптимальные технологии управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями Владеть: методами мотивации персонала с целью повышения производительности

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	Тема 1. Введение в социальное проектирование	УК-1 ИУК-1.1. ИУК-1.2.	Знает основные теории получения, хранения, обработки, использования информации, актуальные источники информации в сфере профессиональной деятельности; системные связи и отношения между явлениями, процессами и	Рефлексия, опрос	Зачтено / не зачтено

			<p>объектами мира.</p> <p>Умеет получать требуемую информацию из различных типов информационных источников; критически оценивать информацию; работать с информацией в глобальных компьютерных сетях; системные связи и отношения между явлениями, процессами и объектами мира.</p> <p>Владеет основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией; методикой системного анализа для решения поставленных задач.</p>		
2	Тема 2. Анализ ситуации и постановка проблемы	<p>УК-1 ИУК-1.1. ИУК-1.2. УК-2 ИУК-2.1. ИУК-2.2.</p>	<p>Знает основные теории получения, хранения, обработки, использования информации, актуальные источники информации в сфере профессиональной деятельности; системные связи и отношения между явлениями, процессами и объектами мира; принципы целеполагания и планирования; виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность.</p> <p>Умеет получать требуемую информацию из различных типов информационных источников; критически оценивать информацию; работать с информацией в глобальных компьютерных сетях; анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними; проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности.</p> <p>Владеет основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с</p>	Рефлексия, самооценка, взаимооценка, оценка наставником	Зачтено / не зачтено



			<p>компьютером как средством управления информацией; методикой системного анализа для решения поставленных задач; способами решения поставленных задач и оценки их результатов; методами оценки разных способов решения задач; методами оценки.</p>		
3	<p>Тема 3. Выработка гипотезы проектного решения и ее проверка</p>	<p>УК-1 ИУК-1.1. ИУК-1.2. УК-2 ИУК-2.1. ИУК-2.2. ПК-1 ИПК-1.1. ИПК-1.2.</p>	<p>Знает основные теории получения, хранения, обработки, использования информации, актуальные источники информации в сфере профессиональной деятельности; системные связи и отношения между явлениями, процессами и объектами мира; принципы целеполагания и планирования; виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность; теории и принципы, функции менеджмента; принципы развития и закономерности экономического поведения организации на рынке; основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности.</p> <p>Умеет получать требуемую информацию из различных типов информационных источников; критически оценивать информацию; работать с информацией в глобальных компьютерных сетях; анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними; проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности; собирать информацию, необходимую для управленческой деятельности, оценивать эффективность деятельности подразделения; выбирать оптимальные технологии управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями</p>	<p>Рефлексия, самооценка, взаимооценка, оценка наставником</p>	<p>Зачтено / не зачтено</p>

			<p>Владеет основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией; методикой системного анализа для решения поставленных задач; способами решения поставленных задач и оценки их результатов; методами оценки разных способов решения задач; методами оценки; методами управления; методами мотивации персонала с целью повышения производительности</p>		
4	<p>Тема 4. Разработка и защита паспорта проекта</p>	<p>УК-1 ИУК-1.1. ИУК-1.2. УК-2 ИУК-2.1. ИУК-2.2. УК-5 ИУК-5.1. ИУК-5.2. ИУК-5.3. ПК-1 ИПК-1.1. ИПК-1.2.</p>	<p>Знает основные теории получения, хранения, обработки, использования информации, актуальные источники информации в сфере профессиональной деятельности; системные связи и отношения между явлениями, процессами и объектами мира; принципы целеполагания и планирования; виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность; основные этапы мирового социально-исторического развития; основные положения мировых религий и этических учений; основные концепции философии и культурологии; теории и принципы, функции менеджмента; принципы развития и закономерности экономического поведения организации на рынке; основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности.</p> <p>Умеет получать требуемую информацию из различных типов информационных источников; критически оценивать информацию; работать с информацией в глобальных компьютерных сетях; анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними; проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-</p>	<p>Защита паспорта проекта, рефлексия, самооценка, взаимооценка, оценка наставником, оценка со стороны общества</p>	<p>Зачтено / не зачтено</p>

			<p>правовую документацию в сфере профессиональной деятельности; анализировать историческое наследие для понимания межкультурного разнообразия общества; выстраивать социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий; осуществлять взаимодействие с представителями разных культур с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания; собирать информацию, необходимую для управленческой деятельности, оценивать эффективность деятельности подразделения; выбирать оптимальные технологии управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями</p> <p>Владеет основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией; методикой системного анализа для решения поставленных задач; способами решения поставленных задач и оценки их результатов; методами оценки разных способов решения задач; методами оценки; навыками усиления социальной интеграции на основе понимания и восприятия межкультурного разнообразия общества; навыками недискриминационного взаимодействия при личном и массовом общении в целях выполнения профессиональных задач; навыками коммуникации в межкультурной среде; методами управления; методами мотивации персонала с целью повышения производительности</p>		
5	Тема 5. Реализация общественного проекта	<p>УК-1 ИУК-1.1. ИУК-1.2. УК-2 ИУК-2.1. ИУК-2.2. УК-3 ИУК-3.1. ИУК-3.2. УК-5 ИУК-5.1. ИУК-5.2.</p>	<p>Знает основные теории получения, хранения, обработки, использования информации, актуальные источники информации в сфере профессиональной деятельности; системные связи и отношения между явлениями, процессами и объектами мира; принципы целеполагания и планирования; виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач;</p>	<p>Рефлексия, самооценка, взаимооценка, оценка наставником, оценка со стороны общества</p>	<p>Зачтено / не зачтено</p>

		<p>ИУК-5.3. ПК-1 ИПК-1.1. ИПК-1.2.</p>	<p>действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность; основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные теории конфликтологии; теории лидерства; технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии; основные этапы мирового социально-исторического развития; основные положения мировых религий и этических учений; основные концепции философии и культурологии; теории и принципы, функции менеджмента; принципы развития и закономерности экономического поведения организации на рынке; основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности.</p> <p>Умеет получать требуемую информацию из различных типов информационных источников; критически оценивать информацию; работать с информацией в глобальных компьютерных сетях; анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними; проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности; учитывать особенности поведения и интересы других участников при реализации взаимодействия; определять свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; анализировать возможные последствия личных действий в командной работе; анализировать историческое наследие для понимания межкультурного разнообразия общества; выстраивать социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий;</p>		
--	--	--	--	--	--

			<p>осуществлять взаимодействие с представителями разных культур с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания; собирать информацию, необходимую для управленческой деятельности, оценивать эффективность деятельности подразделения; выбирать оптимальные технологии управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями</p> <p>Владеет основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией; методикой системного анализа для решения поставленных задач; способами решения поставленных задач и оценки их результатов; методами оценки разных способов решения задач; методами оценки; приемами установления и поддержания контактов, обеспечивающих успешную работу команды. потребности в ресурсах; навыками работы с нормативно-правовой документацией; методами обмена информацией, знаниями и опытом с членами команды; методами оценки идей других членов команды для достижения поставленной цели; навыками усиления социальной интеграции на основе понимания и восприятия межкультурного разнообразия общества; навыками недискриминационного взаимодействия при личном и массовом общении в целях выполнения профессиональных задач; навыками коммуникации в межкультурной среде; методами управления; методами мотивации персонала с целью повышения производительности.</p>		
6	Тема 6. Подведение итогов и рефлексия деятельности	<p>УК-1 ИУК-1.1. ИУК-1.2. УК-2 ИУК-2.1. ИУК-2.2. УК-3 ИУК-3.1. ИУК-3.2.</p>	<p>Знает основные теории получения, хранения, обработки, использования информации, актуальные источники информации в сфере профессиональной деятельности; системные связи и отношения между явлениями, процессами и объектами мира; принципы</p>	<p>Защита результатов реализации проекта, оценка со стороны общества, оценка отчета по проекту, рефлексия</p>	<p>Зачтено / не зачтено</p>

		<p>УК-5 ИУК-5.1. ИУК-5.2. ИУК-5.3. ПК-1 ИПК-1.1. ИПК-1.2.</p>	<p>целеполагания и планирования; виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность; основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные теории конфликтологии; теории лидерства; технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии; основные этапы мирового социально-исторического развития; основные положения мировых религий и этических учений; основные концепции философии и культурологии; теории и принципы, функции менеджмента; принципы развития и закономерности экономического поведения организации на рынке; основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности.</p> <p>Умеет получать требуемую информацию из различных типов информационных источников; критически оценивать информацию; работать с информацией в глобальных компьютерных сетях; анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними; проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности; учитывать особенности поведения и интересы других участников при реализации взаимодействия; определять свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; анализировать возможные последствия личных действий в командной работе; анализировать историческое наследие для понимания межкультурного разнообразия общества; выстраивать социальное и профессиональное взаимодействие с учетом</p>		
--	--	---	---	--	--

		<p>особенностей социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий; осуществлять взаимодействие с представителями разных культур с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания; собирать информацию, необходимую для управленческой деятельности, оценивать эффективность деятельности подразделения; выбирать оптимальные технологии управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями</p> <p>Владеет основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией; методикой системного анализа для решения поставленных задач; способами решения поставленных задач и оценки их результатов; методами оценки разных способов решения задач; методами оценки; приемами установления и поддержания контактов, обеспечивающих успешную работу команды. потребности в ресурсах; навыками работы с нормативно-правовой документацией; методами обмена информацией, знаниями и опытом с членами команды; методами оценки идей других членов команды для достижения поставленной цели; навыками усиления социальной интеграции на основе понимания и восприятия межкультурного разнообразия общества; навыками недискриминационного взаимодействия при личном и массовом общении в целях выполнения профессиональных задач; навыками коммуникации в межкультурной среде; методами управления; методами мотивации персонала с целью повышения производительности</p>		
ИТОГО	Форма контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации	Шкала оценивания	
	Зачет	Ответ на билет	Зачтено / не зачтено	

## Критерии оценивания результатов обучения для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

### 1. Критерии оценивания опроса.

Зачтено – хорошее знание основных терминов и понятий курса, последовательное изложение материала курса, умение формулировать некоторые обобщения по теме вопросов, достаточно полные ответы на вопросы.

Не зачтено – не выполнены требования, соответствующие оценке «зачтено».

### 2. Критерии оценивания самооценки / рефлексии.

Зачтено – выставляется обучающемуся, в случае: достигнуты поставленные цели, которые поставили перед собой сами обучающиеся, связанные с учебными достижениями, опытом служения, личностным ростом и т.д. Проводя самооценку, они могут оценить, насколько успешно достигнуты цели и что нужно сделать, чтобы их достичь). Оценка вклада (обучающиеся могут оценить свой вклад, используя критерии, связанные с количеством часов, качеством работы, влиянием на сообщество и т.д. Это поможет им понять, какие аспекты своей деятельности они выполнили хорошо, а где у них есть возможности для улучшений). Обратная связь от наставника (обучающиеся могут использовать обратную связь, полученную от наставника проекта, чтобы провести самооценку. Они могут оценить свой прогресс, основываясь на комментариях и рекомендациях, которые им были даны в процессе обучения служением). Рефлексия и самоанализ. (обучающиеся могут задавать себе такие вопросы, как «Что я сделал хорошо?», «Что могу сделать лучше?», «Какие уроки я извлек из своего опыта?». Ответы на эти вопросы помогут студентам осознать свое развитие и определить области для улучшения).

Не зачтено – не выполнены требования, соответствующие оценке «зачтено».

### 3. Критерии оценивания взаимооценки.

Зачтено – выставляется обучающемуся, в случае следующей оценки со стороны обучающихся: сотрудничество и коммуникация (обучающиеся должны оценить, насколько эффективно и созидательно каждый участник проекта взаимодействовал и общался с остальными участниками). Качество работы (обучающиеся могут оценить, насколько точно был выполнен проект, насколько хорошо были реализованы предложенные идеи и предложения, а также насколько ценен вклад каждого члена группы). Участие и активность (обучающиеся оценивают, насколько участник был активным, вовлеченным и готовым работать в команде). Надежность и ответственность (обучающиеся могут оценить, насколько каждый участник выполнял свои обязанности и



соблюдал сроки, а также насколько можно было положиться на каждого участника).

Не зачтено – не выполнены требования, соответствующие оценке «зачтено».

#### 4. Критерии оценивания оценки наставником.

Зачтено – выставляется обучающемуся, в случае следующей оценки со стороны наставника: профессиональное поведение (насколько обучающиеся демонстрируют культуру профессионального поведения во время реализации общественного проекта. Эта оценка включает такие аспекты, как ответственность, пунктуальность, рабочую этику, уважение к правилам и нормам проекта). Работа в команде (насколько активно обучающиеся взаимодействуют и вносят вклад в работу команды, в достижение целей проекта. Работа в команде может включать способность эффективно коммуницировать, сотрудничать и решать проблемы вместе с другими членами команды). Развитие навыков (насколько успешно обучающиеся развивают свои навыки и компетенции в процессе реализации общественного проекта. Это может быть связано с улучшением навыков руководства, аналитического мышления и других навыков, которые являются образовательными целями проекта). Участие и вовлеченность (уровень участия и вовлеченность студентов в реализацию проекта. Он может обратить внимание на то, насколько обучающиеся активно и плодотворно участвуют во всех аспектах проекта, начиная от планирования и заканчивая рефлексией и обратной связью). Постановка целей и достижение результатов (насколько обучающиеся успешно ставят себе цели и достигают результатов в процессе проектной деятельности. Эта оценка включает оценку прогресса по отношению к целям, продуктивности работы и достижению результатов).

Не зачтено – не выполнены требования, соответствующие оценке «зачтено».

#### 5. Критерии оценивания оценки со стороны общества.

Зачтено – выставляется обучающемуся, в случае следующей оценки со стороны общества: эффективность для сообщества (способствовал ли проект улучшению качества жизни в сообществе или решению конкретной проблемы? Удовлетворены ли потребности сообщества?). Взаимодействие с сообществом (насколько активно сообщество участвовало в процессе реализации проекта? Была ли у сообщества возможность влиять на ход реализации проекта? Способствовал ли проект улучшению отношений между учащимися и сообществом или между различными группами внутри сообщества?). Долгосрочный эффект (существуют ли планы или перспективы для продолжения проекта или его влияния на будущее? Хороший проект обучения служением должен оставить устойчивый след в сообществе). Развитие студентов (сообщество также может оценить вклад опыта в обучение и развитие студентов. Смогли ли обучающиеся развить свои знания, навыки и понимание сообщества и общественных проблем?).

Не зачтено – не выполнены требования, соответствующие оценке «зачтено».

#### 6. Критерии оценивания защиты паспорта проекта:

Зачтено – выставляется обучающемуся, в случае: цели и задачи (оценка должна включать анализ целей и задач, определенных в паспорте проекта. Критерии оценки могут быть связаны с тем, насколько ясные, конкретные и достижимые поставлены цели, а также насколько хорошо определены задачи, которые должны быть выполнены для достижения этих целей). Ресурсы и бюджет (паспорт проекта должен содержать информацию о ресурсах, которые требуются для его реализации, и при необходимости о бюджете, выделенном на проект. Оценка паспорта проекта может включать анализ доступности и эффективного использования ресурсов, а также их соответствия запланированным задачам). Методы и план работы (паспорт проекта должен содержать описание методов и плана работы, которые будут использоваться для достижения целей. Оценка может включать анализ этих методов и плана работы на предмет их доступности, реалистичности и эффективности в контексте проекта. План работы должен включать план рефлексивных мероприятий). Ожидаемые результаты и показатели (паспорт проекта должен содержать ожидаемые результаты и показатели, чтобы определить, насколько успешно проект будет выполнен. Оценка может включать анализ ожидаемых результатов и показателей на предмет их ясности, измеримости и связи с поставленными целями. Оценка паспорта проекта может включать анализ воздействия проекта на целевую аудиторию или проблему, которую проект решает).

Не зачтено – не выполнены требования, соответствующие оценке «зачтено».

#### 7. Критерии оценивания защиты проекта:

Зачтено – выставляется обучающемуся, в случае: соответствие целям обучения (проект должен служить достижению определенных учебных целей и результатов. Оценка должна учитывать, насколько хорошо обучающиеся связывают свою работу с образовательной программой). Вклад в сообщество (проект должен иметь явные положительные последствия для сообщества. Насколько значительным был вклад и чем он был ценен для сообщества?). Рефлексия и критическое мышление (обучающиеся должны продемонстрировать способность к рефлексии и критическому мышлению, анализируя и оценивая свой опыт). Межличностные и коммуникационные навыки (оценка должна учитывать, насколько хорошо обучающиеся работали в команде, их способность управлять конфликтами, их навыки общения и взаимодействия с другими). Личностный рост и развитие (также важно оценивать, как опыт обучения служением способствовал личному росту и развитию студентов. Это может включать в себя лидерские качества, самостоятельность, принятие инициативы и ответственности). Качество выполненной работы (работа

студентов должна быть оценена по отношению к поставленным в проекте целям и заданным требованиям к их достижению.

Не зачтено – не выполнены требования, соответствующие оценке «зачтено».

#### 8. Критерии оценивания отчет по проекту:

Зачтено – выставляется обучающемуся, в случае: полнота и структура (отчет должен быть организован, понятен, содержать введение, описание проекта, методы, результаты, анализ и заключение. Критерии оценки могут включать ясность, последовательность и полноту представленной информации). Описание проекта и целей (оценка должна учитывать ясность и точность описания замысла проекта и его целей. Отчет должен четко представлять задачи, контекст и ожидаемые результаты проекта. Критерии оценки могут включать понятность, конкретность и соответствие заданным целям). Анализ результатов (отчет должен содержать анализ достигнутых результатов, основанный на собранной информации и данных. Оценка может включать оценку глубины анализа, использованных методов и объективности оценки результатов. Критерии оценки также могут включать точность описания и четкость результатов). Рефлексия и уроки, извлеченные из проекта (оценка может включать анализ глубины рефлексии, применения полученного опыта и описания конкретных уроков и рекомендаций для будущей работы). Связь с социальными изменениями (оценка может учитывать, насколько хорошо отчет связан с целями позитивных социальных изменений. Эта оценка может включать описание внедренных изменений, их влияние на целевую аудиторию. Критерии оценки могут включать осознание связи академических знаний, гражданственности с социальными изменениями).

Не зачтено – не выполнены требования, соответствующие оценке «зачтено».

#### 9. Критерии оценивания ответа на зачете:

Критерии «зачтено»:

- даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально решены соответствующие задачи;
- в ответах выделялось главное;
- ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности;
- показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи;
- показаны знания, умения и владения по компетенциям дисциплины

Критерии «не зачтено» - обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно.

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

#### **1 ЭТАП – Текущий контроль освоения дисциплины**

##### Вопросы для устного опроса

1. Основные понятия социального проектирования
2. Предпосылки возникновения социального проектирования
3. Социальное проектирование как форма управления социальными изменениями
4. Социальные инновации как предмет проектирования
5. Социальное проектирование как важнейший компонент управленческой деятельности
6. Федеральные и региональные социальные целевые программы в практике государственной социальной политики на современном этапе
7. Типовая структура социального проекта на макроуровне и микроуровне
8. Методы социального проектирования
9. Преимущества и особенности коллективной работы над проектом
10. Типология социальных проектов
11. Алгоритм разработки социального проекта
12. Последовательные шаги по разворачиванию проблемного поля целевой группы
13. Детализация целевой аудитории
14. Формулировка цели и задач проекта
15. Разработка мероприятий проекта
16. Определение бюджета будущего проекта
17. История оценочной деятельности в социальном проектировании
18. Инструменты и методы оценки качества разработки социального проекта и оценки его результативности
19. Логико-структурный подход к управлению проектом как инновационный метод планирования и управления
20. Участники социального проекта
21. Подсистемы управления социальным проектом
22. Роль руководителя социального проекта
23. Дидактическая ценность социально-проектной деятельности в обучении студентов
24. Особенности планирования социально-проектной деятельности
25. Основные этапы работы студентов над проектом

##### Рефлексия

1. Что я узнал во время этого этапа реализации проекта (всего проекта)? Этот вопрос поможет студентам осознать те новые знания и навыки, которые они приобрели.

2. Как этот опыт связан с моим обучением? Этот вопрос поможет студентам глубже осознать значение приобретенного практического опыта и обеспечивает связь между учебными материалами и опытом.

3. Каково мое влияние на сообщество? Этот вопрос усиливает чувство личной гражданской ответственности и служения обществу.

4. Что было для меня самым трудным и как я справился с этими трудностями? Этот вопрос помогает студентам развивать навыки решения проблем и преодоления препятствий.

5. Смогу ли я применить полученные знания и опыт в будущих проектах? Этот вопрос затрагивает ценность обучения служением для долгосрочного развития студентов.

### Отчет по проекту

Отчет по проекту в рамках обучения служением является важным средством документирования и оценки выполненной работы. Он дает возможность студентам поделиться своим опытом, достижениями и уроками, извлеченными из проекта. При оценке отчета по проекту для более всесторонней оценки работы студента следует учитывать несколько критериев.

Критерии, которые можно использовать для оценки отчета по проекту в рамках обучения служением:

1. Полнота и структура. Оценка должна включать анализ полноты и структуры отчета. Отчет должен быть организован, понятен, содержать введение, описание проекта, методы, результаты, анализ и заключение. Критерии оценки могут включать ясность, последовательность и полноту представленной информации.

2. Описание проекта и целей. Оценка должна учитывать ясность и точность описания замысла проекта и его целей. Отчет должен четко представлять задачи, контекст и ожидаемые результаты проекта. Критерии оценки могут включать понятность, конкретность и соответствие заданным целям.

3. Анализ результатов. Отчет должен содержать анализ достигнутых результатов, основанный на собранной информации и данных. Оценка может включать оценку глубины анализа, использованных методов и объективности оценки результатов. Критерии оценки также могут включать точность описания и четкость результатов.

4. Рефлексия и уроки, извлеченные из проекта. Важным аспектом отчета является рефлексия студентов и извлечение ими уроков и практических навыков из выполненного проекта. Оценка может включать анализ глубины рефлексии, применения полученного опыта и описания конкретных уроков и рекомендаций для будущей работы.

5. Связь с социальными изменениями. Оценка может учитывать, насколько хорошо отчет связан с целями позитивных социальных изменений. Эта оценка может включать описание внедренных изменений, их влияние на целевую аудиторию. Критерии оценки могут включать осознание связи

академических знаний, гражданственности с социальными изменениями.

Критерии оценки могут варьироваться в зависимости от программы обучения и контекста проекта обучения служением, а также от поставленных целей проекта.

## **2 ЭТАП – Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины**

Вопросы для подготовки к зачету

1. Социально-ориентированные НКО и специфика взаимодействия с ними.
2. Социальный проект и особенности социально-ориентированного проектирования.
3. Выявление актуальных социальных проблем и разработка социального проекта.
4. Ресурсное обеспечение социального проекта.
5. Планирование социального проекта.
6. Изучение контекста.
7. Идентификация проблемы.
8. Сбор данных и анализ.
9. Взаимодействие с заинтересованными сторонами.
10. Постановка проблемы.
11. Создание гипотезы.
12. Планирование эксперимента.
13. Реализация и оценка.
14. Анализ и заключение.
15. Определение общих целей.
16. Выработка описания проекта.
17. Определение задач и плана работы.
18. Оценка необходимых ресурсов.
19. Защита паспорта проекта.
20. Прототипирование.
21. Разработка и реализация.
22. Тестирование и улучшение.
23. Оценка проекта.
24. Анализ выполненных целей.
25. Оценка достигнутых результатов.
26. Рефлексия и уроки, извлеченные из проекта.
27. Оценка собственного вклада.
28. Обратная связь и рекомендации.

### **Комплекс заданий**

Общие критерии оценивания

№	Процент правильных ответов	Оценка
---	----------------------------	--------

п/п		
1	86 % – 100 %	5 («отлично»)
2	70 % – 85 %	4 («хорошо»)
3	51 % – 69 %	3 (удовлетворительно)
4	50 % и менее	2 (неудовлетворительно)

### Задания закрытого типа

#### Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора	№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора
1.	УК-1	ИУК-1.1	16.	УК-3	ИУК-3.1
2.	УК-1	ИУК-1.1	17.	УК-3	ИУК-3.1
3.	УК-1	ИУК-1.1	18.	УК-3	ИУК-3.1
4.	УК-1	ИУК-1.1	19.	УК-3	ИУК-3.1
5.	УК-1	ИУК-1.1	20.	УК-3	ИУК-3.2
6.	УК-1	ИУК-1.1	21.	УК-5	ИУК-5.1
7.	УК-1	ИУК-1.2	22.	УК-5	ИУК-5.1
8.	УК-2	ИУК-2.1	23.	УК-5	ИУК-5.1
9.	УК-2	ИУК-2.1	24.	УК-5	ИУК-5.2
10.	УК-2	ИУК-2.1	25.	УК-5	ИУК-5.3
11.	УК-2	ИУК-2.1	26.	ПК-1	ИПК-1.1
12.	УК-2	ИУК-2.1	27.	ПК-1	ИПК-1.1
13.	УК-2	ИУК-2.2	28.	ПК-1	ИПК-1.2
14.	УК-3	ИУК-3.1	29.	ПК-1	ИПК-1.2
15.	УК-3	ИУК-3.1	30.	ПК-1	ИПК-1.2

#### Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ
1.	2, 3, 4	16.	1,3,4
2.	2	17.	1-Б, 2-А, 3-Г, 4-В
3.	1	18.	3
4.	2-А, 3-Б, 1-В	19.	1,2,3
5.	1	20.	2
6.	1,2,3	21.	2
7.	1,3,4,2	22.	2
8.	1	23.	1
9.	3,4	24.	3
10.	2	25.	3
11.	1, 2, 3	26.	4
12.	2, 3, 4	27.	1
13.	1-Г, 2-Д, 3-В, 4-А, 5-Б	28.	1
14.	4	29.	2
15.	2	30.	3

#### Задание № 1

Источниками «информационного массива» социального проектирования

являются (несколько вариантов ответов):

1. Статистические данные;
2. Материалы социологических исследований;
3. Анализ периодической печати;
4. Межличностное общение.

#### Задание № 2

Социальная деятельность – это ...

1. Целенаправленный процесс взаимодействия с социумом, изучение различных общественных норм и правил;
2. Создание учебных ситуаций для обучения социальным нормам и правилам;
3. Спонтанный процесс постижения общественных норм и правил, а также взаимодействия с социумом;
4. Общественно-полезная деятельность индивида.

#### Задание № 3

Какое из приведённых определений проекта верно:

1. Проект – уникальная деятельность, имеющая начало и конец во времени, направленная на достижение определенного результата/цели, создание определённого, уникального продукта или услуги при заданных ограничениях по ресурсам и срокам;
2. Проект – совокупность заранее запланированных действий для достижения какой-либо цели;
3. Проект – процесс создания реально возможных объектов будущего или процесс создания реально возможных вариантов продуктов будущего;
4. Проект – совокупность взаимосвязанных мероприятий или задач, направленных на создание определённого продукта или услуги для потребителей.

#### Задание № 4

Соотнесите определения и типы проектов:

1. Социальный проект;
2. Учебный проект;
3. Телекоммуникационный проект.

Варианты ответа:

А. Совместная учебно-познавательная, творческая или игровая деятельность учащихся-партнеров, имеющая общую цель, согласованные методы, способы деятельности, направленная на достижение общего результата по решению какой-либо проблемы, значимой для участников проекта;



Б. Это совместная учебно-познавательная творческая или игровая деятельность учащихся-партнеров, организованная на основе ресурсов информационно-коммуникационных технологий (например, Интернет), имеющая общую цель, согласованные методы и способы деятельности, и направленная на достижение общего результата по решению какой-либо проблемы, значимой для участников проекта.

В. Самостоятельная деятельность обучающихся, направленная на практическое решение общественно-значимой проблемы, способствующая взаимодействию школьного сообщества с властными структурами и общественностью.

#### Задание № 5

Задачи проекта – это:

1. Шаги, которые необходимо сделать для достижения цели;
2. Цели проекта;
3. Результат проекта
4. Путь создания проектной папки.

#### Задание № 6

Компонентами творческой деятельности являются:

1. Интуиция,
2. Фантазия,
3. Воображение,
4. Строгое следование инструкции.

#### Задание № 7

Расположите основные шаги этапа «Реализация общественного проекта» в проекте обучения служением в правильной последовательности:

1. Прототипирование;
2. Оценка;
3. Разработка и реализация;
4. Тестирование и улучшение.

#### Задание № 8

Укажите пропущенное слово. Нормативно-правовая база современного волонтерства на \_\_\_\_\_ уровне представлена: Всеобщей декларацией прав человека, Конвенцией о правах ребенка, Всеобщей Декларацией Добровольцев.

1. Международном;
2. Российском;
3. Региональном;
4. Муниципальном.

## Задание № 9

Из представленного перечня, выберите структуры, которыми поддерживается волонтерство на федеральном уровне (несколько правильных ответов):

1. Общественная палата Российской Федерации
2. Администрация муниципального района
3. Министерство спорта, туризма и молодежной политики
4. Федеральное Агентство по делам молодежи

## Задание № 10

Какая минимальная продолжительность существования НКО дает ей право подать заявку в Фонд президентских грантов на получение гранта до 500000 руб:

1. 3 месяца;
2. 6 месяцев;
3. 9 месяцев;
4. 12 месяцев.

## Задание № 11

Какие характеристики цели проекта необходимо учитывать при её постановке (несколько правильных ответов):

1. Конкретность;
2. Достижимость;
3. Измеримость;
4. Эффективность.

## Задание № 12

Документы, регламентирующие проектную и инновационную деятельность образовательных организаций в Российской Федерации (несколько правильных ответов):

1. Международного уровня;
2. Федерального уровня;
3. Регионального уровня;
4. Локального уровня.

## Задание № 13

Соотнесите основные шаги этапа «Разработка и защита паспорта проекта» в проекте обучения служением с их характеристикой:

1. Определение общих целей.
2. Выработка описания проекта.

3. Определение задач и плана работы.
4. Оценка необходимых ресурсов.
5. Защита паспорта проекта.

Варианты ответа:

- А. Обучающиеся определяют ресурсы, необходимые для реализации проекта, включая человеческие ресурсы, финансовые средства, оборудование, материалы и другие ресурсы.
- Б. Описание основных аспектов проекта, демонстрация содержательной согласованности документа, рассказ о значимости проекта, его потенциальных результатах и о том, как планируется достижение целей.
- В. Обучающиеся определяют необходимые задачи, которые необходимо выполнить в рамках проекта. Разрабатывают план работ, который включает этапы, сроки, ответственных лиц, ресурсы и ожидаемые результаты.
- Г. Обучающиеся определяют цели проекта и направления, в которых планируют достичь перемен.
- Д. Обучающиеся разрабатывают детальное описание проекта, которое содержит информацию о его сущности, предполагаемых работах и результатах.

#### Задание № 14

Кто в команде проекта отвечает за планирование сроков:

1. Главный инженер;
2. Менеджер по контрактам;
3. Администратор проекта;
4. Руководитель проекта.

#### Задание № 15

Определите подход к формированию команды, при котором она формируется под конкретную цель, ее структура и ролевой состав определяются потребностями этой цели.

1. Ролевой;
2. Целеполагающий;
3. Межличностный;
4. Проблемно-ориентированный.

#### Задание № 16

Формирование команды, основанное на целевом подборе ее персонального состава для командной деятельности, ориентируется на следующие принципы:

1. Принцип высоко профессионализма;
2. Принцип индивидуальной ответственности;

3. Принцип институционализма;
4. Принцип учета социальных ролей.

#### Задание № 17

Среди множества типологий этапов формирования команды наиболее распространенной является следующая их последовательность: «Притирка» - «Ближний бой» - «Консенсус» - «Зрелость команды». Соотнесите этап формирования с его характеристикой.

1. «Притирка»;
2. «Ближний бой»;
3. «Консенсус»;
4. «Зрелость команды».

Варианты ответов:

- А. Возрастает внимание участников к возникающим проблемам в области организации и качества работы, участники могут заявлять о лидерстве;
- Б. Приобщение к общему делу, взаимные контакты осуществляются осторожно, поведение ориентировано на соблюдение традиционных правил;
- В. Участники команды занимают каждый свое место и выполняют свою роль, ключевые решения команда принимает совместно на принципах компромисса;
- Г. Углубление процесса делового и межличностного сплочения, согласование устремлений каждого участника с общими целями и ценностями команды.

#### Задание № 18

Подход к формированию команды, при котором она формируется для улучшения социально-психологического климата в команде.

1. Ролевой;
2. Целеполагающий;
3. Межличностный;
4. Проблемно-ориентированный.

#### Задание № 19

Для создания командного климата вы как руководитель группы будете придерживаться ролей:

1. Открытости;
2. Демонстрация личного примера;
3. Коллективный контроль;
4. Постоянной критики.

#### Задание № 20

Определите подход к командообразованию согласно его характеристике:  
 «Основополагающий принцип данного подхода к командообразованию – ориентация на решение; это процесс формирования позитивного мышления у рабочих команд и нацеленность на результат через грамотное планирование их деятельности».

1. Тимдизайн;
2. Ретиминг;
3. Тимфорсинг;
4. Тимбилдинг.

#### Задание № 21

Неприязнь к иностранцам - это:

1. Гомофобия;
2. Ксенофобия;
3. Клаустрофобия;
4. Эйджизм.

#### Задание № 22

Формальное общение, когда отсутствует стремление понять и учитывать особенности личности собеседника с использованием наборов выражений лица, жестов, стандартных фраз, позволяющих скрыть истинные эмоции:

1. Формально-ролевое;
2. Контакт масок;
3. Светское;
4. Примитивное.

#### Задание № 23

Механизм восприятия собеседника, характеризующийся способностью к постижению эмоционального состояния другого человека в форме сопереживания:

1. Эмпатия;
2. Идентификация;
3. Рефлексия;
4. Сочувствие.

#### Задание № 24

Национально-политическая концепция, рассматривающая собственный этнос и его культуру в качестве эталона, образца – это:

1. Геноцид;
2. Эгоцентризм;

3. Этноцентризм;
4. Нацизм.

#### Задание № 25

Осознанное внешнее согласие с группой при внутреннем расхождении с ее позицией – это ...

1. Психическое заражение;
2. Убеждение;
3. Конформность;
4. Подражание.

#### Задание № 26

Завершающая стадия планирования предметной области проекта:

1. Анализ текущего состояния и уточнением целей и результатов проекта уточнение основных характеристик проекта;
2. Анализ и корректировка ограничений и допущений, принятых на стадии инициации проекта;
3. Выбор критериев оценки промежуточных и окончательных результатов создания проекта;
4. Построение структурной декомпозиции предметной области проекта.

#### Задание № 27

Основной результат стадии разработки проекта:

1. Сводный план осуществления проекта;
2. Концепция проекта;
3. Достижение цели и получение ожидаемого результата проекта;
4. Инженерная проектная документация.

#### Задание № 28

4. Как вы понимаете понятие «лидерство»?

1. спонтанно возникающий процесс влияния одного члена команды на других членов команд;
2. запланированное действие управляющего проектом по объединению членов команды;
3. руководителя проектом выбирают на общем голосовании членов команды;
4. управляющий проектом должен быть честен и этичен в отношениях с участниками проекта.

#### Задание № 29

На каком этапе развития команды проекта происходит притирка сотрудников друг к другу, к управляющему и команде в целом?

1. ликвидация;
2. нормализация;
3. работа;

## 4. формирование.

## Задание № 30

К какому стилю поведения руководителя относится удовлетворение потребностей команды в направлении деятельности и организации работы, а также высоком уровне социоэмоциональной поддержки?

1. минимальное влияние межличностных отношений и минимальное количество выдаваемых заданий;
2. максимальное влияние межличностных отношений и минимальное количество выдаваемых заданий;
3. максимальное количество выдаваемых заданий и максимальное влияние межличностных отношений;
4. максимальное количество выдаваемых заданий и минимальное влияние межличностных отношений.

## Задания открытого типа

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора	№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора
1.	УК-1	ИУК-1.1	13.	УК-3	ИУК-3.1
2.	УК-1	ИУК-1.2	14.	УК-5	ИУК-5.2
3.	УК-1	ИУК-1.2	15.	УК-5	ИУК-5.3
4.	УК-1	ИУК-1.2	16.	УК-5	ИУК-5.2
5.	УК-2	ИУК-2.1	17.	УК-5	ИУК-5.1
6.	УК-2	ИУК-2.1	18.	УК-5	ИУК-5.2
7.	УК-2	ИУК-2.2	19.	УК-5	ИУК-5.3
8.	УК-2	ИУК-2.2	20.	ПК-1	ИПК-1.1
9.	УК-3	ИУК-3.2	21.	ПК-1	ИПК-1.1
10.	УК-3	ИУК-3.2	22.	ПК-1	ИПК-1.1
11.	УК-3	ИУК-3.2	23.	ПК-1	ИПК-1.2
12.	УК-3	ИУК-3.2	24.	ПК-1	ИПК-1.2

## Ключ ответов к заданиям открытого типа

№ вопроса	Верный ответ
1.	- термин – слово, словосочетание, призванное точно обозначить объект реальности и устанавливающее соотношение с другими понятиями в пределах специальной сферы; - понятие – предполагает наполнение того или иного термина определенным содержанием.
2.	Проект «Создание региональной системы управления данными для принятия обоснованных управленческих решений»

3.	<table border="1"> <caption>Запросы регионов на развитие цифровых технологий</caption> <thead> <tr> <th>Технология</th> <th>Процент запросов</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Большие данные</td> <td>~80</td> </tr> <tr> <td>беспроводная связь</td> <td>~62</td> </tr> <tr> <td>искусственный интеллект</td> <td>~52</td> </tr> <tr> <td>распределенные ресурсы</td> <td>~48</td> </tr> <tr> <td>виртуальные ресурсы</td> <td>~42</td> </tr> <tr> <td>новые технологии</td> <td>~32</td> </tr> <tr> <td>робототехника и сенсорика</td> <td>~28</td> </tr> <tr> <td>прочие</td> <td>~8</td> </tr> </tbody> </table>	Технология	Процент запросов	Большие данные	~80	беспроводная связь	~62	искусственный интеллект	~52	распределенные ресурсы	~48	виртуальные ресурсы	~42	новые технологии	~32	робототехника и сенсорика	~28	прочие	~8
Технология	Процент запросов																		
Большие данные	~80																		
беспроводная связь	~62																		
искусственный интеллект	~52																		
распределенные ресурсы	~48																		
виртуальные ресурсы	~42																		
новые технологии	~32																		
робототехника и сенсорика	~28																		
прочие	~8																		
4.	<p>Планируемая структура расходов по направлениям проекта: информационная инфраструктура - 6,3%; информационная безопасность 53,4%; цифровое государственное управление – 33,2%; кадры для цифровой экономики - 7,1%.</p>																		
5.	<p>Нет. Не будет. Согласно Национальному стандарту Российской Федерации ГОСТ Р 54869-2011 «Проектный менеджмент. Требования к управлению проектом» ст. 6 «Требования к управлению документами проекта» документы должны быть утверждены до их применения</p>																		
6.	<p>Чтобы не зависеть от ухода ключевых членов команды необходимо вести подробную документацию работ по проекту</p>																		
7.	<p>Нет, не будет. Требования к проектной и рабочей документации строго регламентированы и отражены в национальном стандарте РФ. ГОСТ Р 21.101-2020 Система проектной документации для строительства. Раздел 7 регламентирует правила внесения правок и исправлений в документацию. В том числе подчеркивается, что не допускается вносить изменения в расчеты, все исправления касаются только в текстовой либо графической части.</p>																		
8.	<p>Студент прав. Действует Постановление Правительства Российской Федерации от 15 сентября 2020 года № 1436 «Об утверждении Правил предоставления грантов в форме субсидий из федерального бюджета победителям Всероссийского конкурса молодёжных проектов»</p>																		
9.	<p>1 коллективность 2 общего 3 конфликтов 4 иерархии 5 духа.</p>																		
10.	<p>Эффективный организационный комплекс состоит из большого количества людей, включает в себя подкоманды, имеющие разное назначение или выполняющие различные стадии работы. Он нацелен на потребности организации в целом.</p> <p>Этот уровень имеет признаки как сплоченной группы, так и эффективной рабочей команды и, кроме того:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- каждая команда связана с другими командами организации или с функциями для выполнения различных проектов;</li> <li>- командные ресурсы (человеческие и материальные) разделяются с другими командами организации или их функциями;</li> </ul>																		



	<p>- команда влияет на стратегию и политику организации;</p> <p>- люди могут входить и выходить из команды в соответствии с потребностями, ходом работ, временным фактором.</p>
11.	Новый руководитель должен назначить отчетное собрание, а после него устроить игровую стрессовую ситуацию для работников, из которой они могут выйти только совместными усилиями. После игры организовать поощрение, например, в виде чаепития
12.	Нет. Но можно создать условия для естественного появления и того, и другого. Нужно сделать так, чтобы люди увидели друг в друге вместо абстрактных «коллег» приятных живых людей, для этого есть инструменты формирования команды. Одним из них является совместный досуг.
13.	В каждом взрослом человеке, сколько бы лет ему ни было и какую бы высокую должность он ни занимал, живет «внутренний ребенок». Участие в игре пробуждает приятные ассоциации с детством. В игровом формате люди проще вступают во взаимодействие друг с другом, в том числе, если они не знакомы или малознакомы. Увлекаясь игрой, мы забываем о барьерах, установках («я на работе, надо держать лицо»), субординации и непринужденно раскрываем свои человеческие качества. Если в игре каждому участнику достается какая-то роль, то взаимодействие строится еще проще благодаря установке «Это не я, это персонаж, которого я играю».
14.	В русской культуре нож имеет значение близкое к символу агрессии, силы. Однако у народов Северного Кавказа нож – атрибут мужчины, он является показателем мужского достоинства, чести, мужества. Обычно его дарят мальчикам как свидетельство того, что он стал мужчиной. Часто родители и родственники выбирают для подарка либо старинный нож, являющийся семейной реликвией, либо очень дорогой нож, сделанный на заказ. Если кто-то посягнет на нож, это может быть проинтерпретировано как посягательство на достоинство мужчины. Конфликт между А. Д. и Исой был воспринят ингушами как конфликт между двумя мужчинами, один из которых унизил и оскорбил другого.
15.	Асият вела себя в соответствии с нормами поведения девушек в ингушской культуре, для которых недопустима близкая дистанция, соприкосновение и контакт глаз с лицами противоположного пола. В целом для кавказских культур характерна большая дистанция при общении, чем для русской. Более того, дистанция между людьми во время общения на Кавказе увеличивается не с незнакомыми, а со знакомыми уважаемыми людьми, к числу которых относятся и педагоги. Между русской и кавказскими культурами существуют различия и в использовании жестов прикосновений (поглаживаний, похлопываний, поцелуев, объятий): русские прикасаются друг к другу намного чаще, чем жители Кавказа. Кроме того, кавказские культуры менее «глазеющие», чем русская: в Ингушетии, где воспитывалась Асият, не принято, чтобы мужчины смотрели в глаза женщинам, а женщины – мужчинам.
16.	Традиционно на Кавказе за водой ходят только женщины. Тот факт, что воду из колодца принес мужчина, тем более гость, не только огорчило Фатиму, но и опозорило ее в глазах соседей.
17.	В традиционной кабардинской культуре сложился довольно сложный застольный этикет. В основе регламентированной до мелочей трапезы лежит культ пищи и обеденного стола. К столу нельзя поворачиваться боком или спиной, его нельзя покидать одновременно всей компанией: даже когда после произнесения тоста гости поднимаются, чтобы выпить стоя, один должен остаться сидеть, отдавая дань уважения столу. Естественно, Андрей, покинувший стол без особых на то оснований, вызвал, мягко говоря,

	непонимание у присутствующих.
18.	Традиционные культуры Северного Кавказа являются культурами коллективистическими с четкой вертикальной иерархией, чему соответствует сохранившаяся до сих пор концепция почетного места. Так как позиция «впереди» считается более престижной, чем позиция «позади», строго соблюдается правило уступать старшему по возрасту и (или) рангу переднее сиденье в автомобиле или автобусе. Именно поэтому почтенный старец в большой папаше был так настойчив в желании его занять. В то же время он ничего не имел против Ивана как соседа, так как гость на Кавказе, даже молодой, вправе претендовать на одно из почетных мест.
19.	В русской культуре существуют определенные правила этикета, в которых отражается уважение к женщинам. До России с Запада еще не докатилась волна феминизма, и русские мужчины, как правило, в дверях пропускают женщин вперед. Поэтому Светлана без колебаний направилась к открывшимся дверям лифта, из-за чего и произошло столкновение с Асламбеком.
20.	Начальная фаза
21.	Каждая команда существовала только в рамках своих функциональных задач, поэтому у них не было понимания общей картины о разрабатываемом продукте.
22.	При принятии решений о карьерном росте руководитель не учел потребности и мотивацию сотрудника
23.	Для неопытной сотрудницы проект оказался сложным, нельзя давать такой проект одному человеку – тут нужна целая рабочая группа.
24.	Для участия в проекте можно отобрать не одного, а двух или всех трех кандидатов, поскольку каждый обладает уникальными компетенциями.

### Задание №1

Вы организуете научное исследование (разрабатываете программу и методы его проектирования, обосновываете методы оценки исследовательских и прикладных программ), эффективность которого на начальном этапе предполагает дифференциацию категориального аппарата науки. Соотнесите значения слов «термин» и «понятие».

### Задание №2

Администрация Калужской области столкнулась со следующими проблемами в информационной сфере:

- хаос информационных систем всех уровней;
- «грязные», неактуальные, неиспользуемые данные;
- отсутствие механизма коммерциализации данных;
- отсутствие потока данных от юридических и физических лиц;
- невозможность использования данных для принятия обоснованных управленческих решений

Сформулируйте на основе поставленной проблемы проектную задачу.

### Задание №3

Аналитический центр при Правительстве РФ провел опрос региональных органов исполнительной власти России об их желании развивать цифровые проекты.

В качестве приоритетных к внедрению цифровых проектов большинство регионов отметило:

- большие данные (80% участвовавших в опросе регионов);
- беспроводная связь (63%);
- промышленный интернет (53%);
- искусственный интеллект (47%);
- распределенный реестр (43%);
- виртуальные технологии (30%);
- новые технологии (28%);
- робототехника и сенсорика (27%);
- прочие 7%.

Постройте гистограммы приоритетных к внедрению цифровых проектов регионов

### Задание №4

Тульская область нацелена на реализацию национального проекта «Цифровая экономика», на который планируется потратить 381,9 млн. руб. бюджетных средств. Проект охватывает следующие направления: информационная инфраструктура - 24 млн. руб.; информационная безопасность 204 млн. руб.; цифровое государственное управление - 126,9 млн. руб.; кадры для цифровой экономики - 27 млн. руб.

Определите структуру плановых расходов по проекту.

## Задание №5

На стадии реализации к руководителю проекта обратился один из его подчиненных с просьбой пересмотреть план проекта, т. к. по его мнению в плане указаны нереалистичные сроки выполнения. Будет ли его просьба удовлетворена?

## Задание №6

В команде проекта несколько специалистов работают со времён запуска и знают всё о его разработке. Когда нужно быстро получить ответ на вопрос по коду, все обращаются к ним. В один момент специалисты увольняются — и команда остаётся без ценных знаний. После их ухода потребуются недели, а может, и месяцы, чтобы разобраться в проекте и набрать прежнюю скорость работы. На этом проект потеряет много времени и денег.

Как избежать такой проблемы?

## Задание №7

Архитектор обратился к руководителю своего архитектурного бюро с просьбой исправить расчеты в документации проекта жилого дома, над которым он сейчас работает, поскольку заказчик выдвинул новые требования.

Будет ли его просьба удовлетворена?

## Задание №8

Обучающиеся предложили проект проведения экологического фестиваля с целью повышение уровня осознанного потребления и знаний в области раздельного сбора мусора. Проект требует значительных финансовых ресурсов. Один из студентов сообщил, что слышал о том, что можно получить государственное финансирование этого проекта, но нужно пройти конкурсный отбор.

Прав ли студент?

## Задание №9

Вставьте пропущенные слова:

Постановка целей в тимбилдинге. Постановка целей является фундаментом командообразования в любой организации, в т. ч. таможене. Это связано с тем, что одна из главных его характеристик – это \_\_\_\_1\_\_\_\_. Даже если задачи поставлены для каждого конкретного сотрудника, в конечном итоге они приводят к достижению \_\_\_\_2\_\_\_\_ результата. Эксперты считают, что цели для сотрудников должны быть конкретными. Это означает, что в дальнейшем никаких разъяснений от руководства не потребуется. Конкретные цели являются гарантией их наилучшего выполнения. Такие цели не провоцируют \_\_\_\_3\_\_\_\_ и в значительной

степени облегчают взаимодействие между работниками. Преимущество формирования конкретных целей заключается в том, что они также позволяют сотрудникам ощутить свою ценность при их выполнении: каждый из них понимает, что его вклад в процесс является важным. Все это приводит к стиранию значения \_\_\_\_\_4\_\_\_\_\_ в компании. Такое явление положительно влияет на развитие командного \_\_\_\_\_5\_\_\_\_\_.

#### Задание №10

В проектных командах, как правило, формируется эффективный организационный комплекс среди прочих уровней командообразования. Поясните, что это за уровень и почему он имеет преимущества по сравнению с другими уровнями командообразования.

#### Задание №11

Выполните кейс:

Из слаженной, очень дружной команды ушел костяк сотрудников вслед за руководителем, и он увел с собой несколько ключевых коллег. На вакантные места нашли хороших специалистов, но им трудно: старожилы скучают по ушедшим коллегам и не настроены принимать новичков, новички чувствуют себя неловко. Открытой вражды пока нет, но зарождается почва для нее: отдел раскололся на две группы — «старая гвардия» и «новобранцы».

Какие действия предпринять новому руководителю в данной ситуации?

#### Задание №12

Можно ли сформировать дружелюбность и симпатию между членами команды проекта искусственно?

#### Задание №13

Выявите причины эффективной работы сюжетно-ролевого тимбилдинга.

#### Задание №14

Вам предстоит провести проектное педагогическое исследование.

Проанализируйте ситуацию и предложите вариант ее решения.

В одну из сельских школ Ингушетии был направлен на работу учитель истории А.Д. Учитель быстро завоевал доверие и уважение детей, так как его уроки были очень интересными, а оценки справедливыми. На одном из уроков Иса, ученик 10 класса, достал из кармана дорогой и красивый нож и стал демонстрировать его одноклассникам. Учитель молча подошел к юноше, забрал нож и положил его на свой стол. Ученик в ответ на такой поступок учителя молча вышел из класса. Вечером домой к учителю пришли ингушские мужчины во главе с отцом мальчика. Состоялась неприятная беседа, в которой мужчины требовали от изумленного учителя не только возвращения ножа лично Исе, но и извинения перед ним.

Как бы вы объяснили А.Д. с позиции кросс-культурной психологии поведение отца мальчика и мужчин, пришедших с ним?

#### Задание № 15

Вам предстоит провести проектное педагогическое исследование.

Семья Асановых переехала из Ингушетии в Ставропольский край и Асият продолжила свое обучение в 9-м классе местной школы. Директор школы, Александр Иванович, всегда внимательный к новичкам, встретив Асият утром первого сентября в вестибюле школы, подошел к ней, обнял за плечи и, заглянув в глаза, поинтересовался, как она привыкает к новым условиям. Но Асият отшатнулась от директора и, потупив глаза, встала несколько поодаль. Директор был удивлен реакцией девочки.

Как бы вы объяснили такое поведение с позиции кросс-культурной психологии.

#### Задание № 16

Вам предстоит провести проектное педагогическое исследование.

Студент-эколог Петр приехал в экспедицию в Ингушетию и остановился в доме местных жителей. Утром Петр увидел во дворе пустые ведра. Поняв, что хозяйка Фатима приготовила их для того, чтобы набрать воды, он решил помочь ей, взял ведра и направился к колодцу. Набрав воды, Петр, очень довольный, возвращался с полными ведрами к дому. Но когда его увидела Фатима, на ее лице отразился ужас, она бросилась к гостю, вырвала у него из рук ведра и долго не могла прийти в себя. Поняв, что сделал что-то не так, Петр был смущен и в дальнейшем испытывал неловкость, встречаясь с хозяйкой.

Как бы вы объяснили Петру его ошибку с позиции кросс-культурной психологии?

#### Задание № 17

Вам предстоит провести проектное кросс-культурное исследование.

Андрей гостил у своего друга Амина в Кабардино-Балкарии. За обедом, на который собрались родственники и соседи, Андрей рассказывал о своих путешествиях по Кавказу и хотел дополнить свой рассказ показом фотографий. Он на пару минут вышел из комнаты, чтобы принести их, а когда вернулся, заметил, что отношение присутствующих к нему изменилось. Андрей почувствовал, что чем-то обидел или огорчил хозяев и их гостей, но не мог понять, чем именно.

Как бы вы объяснили его ошибку с позиции кросс-культурной психологии?

#### Задание № 18

Вам предстоит провести проектное кросс-культурное исследование.

Иван приехал в гости в Кабардино-Балкарию к своему однокласснику Барасби. Однажды утром вместе с другими гостями они должны были на

специально заказанном автобусе ехать в селение на свадьбу старшего брата Барасби. Барасби предложил Ивану сесть в автобус, а сам отошел, чтобы решить какие-то вопросы по организации торжества. Наш герой сел на переднее сиденье, а так как автобус стал быстро заполняться гостями, занял соседнее место для друга. Через некоторое время в автобус вошел почтенный старец в большой папаше и собрался сесть рядом с Иваном, но тот вежливо сообщил ему, что место занято. Несмотря на это кавказец не отходил, и Иван вынужден был еще раз попытаться объяснить ему, что место занято, и указать на множество свободных мест сзади. В это время в автобус вошел Барасби, поспешил к пожилому человеку, помог ему сесть на выбранное место и долго перед ним извинялся. Иван был в недоумении, всю дорогу его терзало неприятное ощущение, что он сделал что-то не так.

Как бы вы объяснили его ошибку с позиции кросс-культурной психологии?

#### Задание № 19

Вам предстоит провести проектное педагогическое исследование.

В холле Московского университета в ожидании лифта стоят русская девушка Светлана и осетин Асламбек. Приходит лифт, и в открывшиеся двери одновременно пытаются войти и девушка, и юноша. Они сталкиваются, Светлана все же проходит вперед, а Асламбек, уверенный, что почетное право первым проходить в двери принадлежит мужчине, остается в недоумении.

Как бы вы ему объяснили поведение девушки с позиции кросс-культурной психологии?

#### Задание № 20

Определите фазу проекта по чек-листу:

- 1 шаг – сформировать команду проекта;
- 2 шаг – подготовить и утвердить паспорт проекта;
- 3 шаг - подготовить и утвердить план проекта.

#### Задание № 21

X5 Tech — это IT-компания и основной цифровой партнер торговых сетей и бизнесов X5 Group. В X5 есть продукт, который направлен как на внутренних пользователей так и на покупателей «Пятерочки». Одновременно над ним работает 5 продуктовых команд — более 50 специалистов.

На определенном этапе компания столкнулась с рядом проблем:

- Отсутствовало прозрачное взаимодействие между командами.
- Невозможно было ответить на вопрос бизнеса «Когда будет готово?».
- Сотрудники не понимали, как идет процесс поставки ценности.
- О новых функциях продукта узнавали, только когда ломался другой функционал.

Какая управленческая ошибка допущена в управлении командами?

### Задание № 22

В кадровом агентстве работал рекрутер, который отлично справлялся с точечным подбором. Увидев её потенциал, руководитель решил повысить её до руководителя отдела.

Однако, в то время внимание руководителя было сосредоточено на развитии IT-подбора и внедрении изменений в компании. Направление точечного подбора не было приоритетным и ему не уделялось должного внимания.

Когда появилось время вернуться к точечному рекрутингу, обнаружилось, что новый руководитель выгорел. Новому руководителю отдела пришлось справляться с новыми процессами, которые внедрила компания, не освоившись с обязанностями на руководящей должности. В ходе беседы выяснилось, что она не чувствовала себя комфортно в новой роли. Ей не был важен карьерный рост. Она хотела стабильности.

Чтобы исправить ситуацию, руководитель компании предложил ей вернуться на позицию ведущего рекрутера. Вместе продумали, как преподнести это коллективу, чтобы переход не был воспринят как понижение в должности. Но, несмотря все усилия, специалист через время покинул компанию, найдя место, которое больше соответствовало её интересам.

Какую ошибку совершил руководитель?

### Задание № 23

Компании было необходимо создать многофакторную модель налогового планирования. Руководитель проекта заметил талантливую сотрудницу и убедил ее взять эту сложную задачу. Девушка приняла предложение и начала работать над проектом. Ей реально было очень тяжело: не хватало ни знаний, ни навыков работы над подобными задачами. В результате работа шла медленно, накапливалась неудовлетворенность сотрудницы результатом, денежная мотивация уже не работала. Девушка была на грани увольнения. Руководитель вовремя это увидел и взял управление проектом на себя. Проект был реализован, но сотрудница выгорела и ушла в декрет.

Какую ошибку совершил руководитель проекта?

### Задание № 24

Вы – руководитель отдела X. Вашему отделу поручен важный проект. Он должен быть выполнен силами Ваших подчиненных. Первый кандидат на участие в проекте – опытный сотрудник, с высоким уровнем самомотивации, не раз выполнявший подобные задачи. Второй – сотрудник, хорошо зарекомендовавший себя в работе, но который не имеет подобного опыта. Третий – сотрудник на испытательном сроке, с отличным релевантным образованием, который стремится закрепиться в компании и



zareкомендовать себя. У Вас нет возможности самому участвовать в проекте, Вы можете только осуществить промежуточный и итоговый контроль.

Кому Вы поручите проект?

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

Промежуточная аттестация обучающихся обеспечивает оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Преподаватель доводит до сведения обучающихся на первом учебном занятии перечень вопросов, выносимых на промежуточную аттестацию, и критерии оценивания знаний, умений и навыков.

Зачеты проводятся в день последнего в данном семестре занятия по соответствующей дисциплине (модулю) в соответствии с рабочей программой.

Зачеты служат формой проверки освоения учебного материала дисциплины (модуля).

Результаты сдачи зачета оцениваются по шкале: «зачтено», «не зачтено».

В целях поощрения обучающихся за систематическую активную работу на учебных занятиях и на основании успешного прохождения текущего контроля допускается выставление зачетной оценки без процедуры сдачи зачета.

Зачеты принимаются преподавателями, ведущим занятия по дисциплине (модулю).

Зачет проводится по билетам. Преподаватель имеет право задавать дополнительные вопросы в соответствии с рабочей программой дисциплины (модуля).

Во время зачета с разрешения преподавателя обучающийся может пользоваться справочниками, таблицами, инструкциями и другими материалами.

Обучающийся при подготовке ответа ведет необходимые записи, которые предъявляет преподавателю. При отказе обучающегося от ответа в зачетно-экзаменационную ведомость проставляется оценка «не зачтено».

Результаты зачета заносятся в зачетно-экзаменационную ведомость. Если обучающийся не явился на зачет, в ведомости напротив фамилии обучающегося делается запись «не явился». Неявка на зачет без уважительной причины приравнивается к оценке «не зачтено».

В зачетную книжку выставляется соответствующая оценка, полученная обучающимся. Оценка «не зачтено» в зачетную книжку не ставится. Заполнение зачетной книжки до внесения соответствующей оценки в ведомость не разрешается.

Прием зачета у обучающегося прекращается при нарушении им

дисциплины, использовании неразрешенных материалов и средств мобильной связи. В этом случае обучающемуся в зачетно-экзаменационную ведомость проставляется оценка «не зачтено».

В случае несогласия обучающегося с оценкой, выставленной на зачете, он имеет право подать апелляцию.