

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущей и промежуточной аттестации
по учебной дисциплине
«Креативный менеджмент»

для направления подготовки 38.04.02 Менеджмент
Направленность программы Стратегический менеджмент

1. Описание показателей (дескрипторов) и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Компетенции	Показатели*	Критерии в соответствии с уровнем освоения ОП			Оценочное средство (промежуточная аттестация)
		пороговый (удовлетворительно) 55-69 баллов	стандартный (хорошо) 70-84 балла	эталонный (отлично) 85-100 баллов	
ОПК-4	Знать	Знает основные методы анализа рынка и типы бизнес-моделей. Понимает базовые принципы стратегического планирования	Демонстрирует глубокое знание методов выявления возможностей и разработки стратегий. Понимает взаимосвязь между инновациями и бизнес-моделью	Свободно владеет широким спектром методик, включая продвинутые. Критически оценивает и сравнивает подходы к построению бизнес-моделей	вопросы к зачету, тестирование
	Уметь	Умеет применять стандартные инструменты для поиска рыночных возможностей. Может описать базовую бизнес-модель	Эффективно анализирует информацию, выявляя перспективные возможности. Разрабатывает детализированные стратегии и обоснованные бизнес-модели	Системно выявляет скрытые рыночные возможности. Создает комплексные инновационные стратегии и адаптивные, уникальные бизнес-модели	практическое задание
	Владеть	Владеет навыками работы с Canvas и проведения базового SWOT-анализа. Может представить идею	Уверенно применяет инструменты клиентского развития и финансового моделирования. Убедительно защищает проект	Виртуозно владеет методиками валидации идей и управления портфелем инноваций. Создает убедительные питчи для инвесторов	решение кейса

ПК-1	Знать	Знает основные методы стратегического анализа (SWOT, PESTLE). Понимает ключевые показатели эффективности стратегии	Демонстрирует знание методов анализа внешней среды и внутренних ресурсов. Понимает принципы сценарного планирования и системы сбалансированных показателей	Свободно владеет теорией адаптивных и гибких стратегий. Критически оценивает ограничения классических моделей в условиях нестабильности	вопросы к зачету, тестирование
	Уметь	Умеет применять базовые инструменты анализа. Может выявить очевидные отклонения от стратегических целей	Системно анализирует изменения среды, выявляя риски и возможности. Разрабатывает обоснованные предложения по корректировке стратегии	Проактивно оценивает эффективность, прогнозируя изменения. Разрабатывает комплексные программы трансформации стратегии с учетом всех факторов	практическое задание
	Владеть	Владеет навыками построения SWOT-анализа. Может представить данные для мониторинга выполнения стратегии	Уверенно применяет инструменты стратегического контроллинга. Владеет методиками проведения стратегических сессий по корректировке курса	Виртуозно владеет методами Agile-стратегирования и управления стратегическими рисками. Создает эффективные системы обратной связи для адаптации стратегии	решение кейса

2. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

2.1. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучаемых и совершенствования методики освоения новых знаний. Он обеспечивается проведением семинаров, оцениванием контрольных заданий, проверкой конспектов лекций, выполнением индивидуальных и творческих заданий, периодическим опросом обучающихся на занятиях. Контролируемые разделы (темы) дисциплины, компетенции и оценочные средства представлены в таблице.

Модуль	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Теоретические основы изучения креативного менеджмента. Становление креативного менеджмента в России и за рубежом	ОПК-4 ПК-1	Вопросы к семинарскому занятию
	Особенности формирования креативного менеджмента в современной организации	ОПК-4 ПК-1	Вопросы к семинарскому занятию Упражнения

	Принципы и технологии организации групповой работы в условиях креативного менеджмента	ОПК-4 ПК-1	Вопросы к семинарскому занятию
	Потенциал менеджера креативного типа	ОПК-4 ПК-1	Решение кейса
2	Развитие интегрального креативного интеллекта	ОПК-4 ПК-1	Вопросы к семинарскому занятию
	Организация принятия решений в условиях креативного менеджмента	ОПК-4 ПК-1	Решение кейса
	Методы интеграции в креативном менеджменте	ОПК-4 ПК-1	Вопросы к семинарскому занятию Упражнения
	Организация совместной деятельности в креативном менеджменте. Диагностика интегративности группы в креативном менеджменте	ОПК-4 ПК-1	Вопросы к семинарскому занятию

Критерии и шкала оценивания устного сообщения с презентацией

Понимание проблемы, стремление разъяснить ее суть с научных позиций	3 балла
Умение интересно подать материал, наличие личностного отношения к нему	1 балл
Грамотность и логичность изложения материала	1 балл
Общее восприятие презентации, эмоциональность, убедительность	1 балл
Максимальный балл	6 баллов

Критерии и шкала оценивания устного сообщения

Понимание проблемы, стремление разъяснить ее суть с научных позиций	2 балла
Умение интересно подать материал, наличие личностного отношения к нему	1 балл
Грамотность и логичность изложения материала	1 балл
Максимальный балл	4 балла

Критерии и шкала оценивания кейса

Полнота раскрытия авторской позиции и ее состоятельность	2 балла
Наличие собственной точки зрения	1 балл
Представление правильных аргументирующих выводов	1 балл
Максимальный балл	4 балла

Критерии и шкала оценивания выполнения упражнений

За ответ на первый вопрос упражнения	2 балла
За каждый последующий правильный ответ на вопрос	1 балл
Максимальный балл	4 балла

Критерии и шкала оценивания выполнения тестовых заданий

Правильный ответ на 2 вопроса	2 балл
За каждый последующий правильный ответ на вопрос	1 балл
Максимальный балл	4 балла

2.2. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Для оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации используется 4-балльная шкала.

Основные виды систем оценивания

Европейская	100-балльная	4-балльная	2-балльная
A	94-100	отлично	зачтено
A-	90-94		
B+	85-89		
B	80-84	хорошо	
B-	75-79		
C+	70-74		
C	65-69	удовлетворительно	
C-	60-64		
D	55-59		
F	50-54	неудовлетворительно	не зачтено

Шкала оценивания	Критерии	Уровень освоения компетенций
Отлично	наличие глубоких и исчерпывающих знаний в объеме пройденного программного материала, правильные и уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, знание дополнительно рекомендованной литературы	Эталонный
Хорошо	наличие твердых и достаточно полных знаний программного материала, незначительные ошибки при освещении заданных вопросов, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала	Стандартный
Удовлетворительно	наличие твердых знаний пройденного материала, изложение ответов с ошибками, уверенно исправляемыми после дополнительных вопросов, необходимость наводящих вопросов, правильные действия по применению знаний на практике	Пороговый
Неудовлетворительно	наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.	Компетенции не сформированы

3. 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

3.1. Оценочные средства текущего контроля успеваемости

Вопросы к семинарским занятиям:

Модуль I

Семинар 1: Теоретические основы и становление

1. В чем заключаются ключевые различия между традиционным и креативным менеджментом?
2. Проанализируйте основные этапы становления креативного менеджмента в России и за рубежом.
3. Какие факторы определяют эффективность креативного менеджера в современной организации?
4. Как принципы креативного менеджмента трансформируют организационную структуру компании?
5. В чем проявляется взаимосвязь между корпоративной культурой и развитием креативного потенциала сотрудников?

Семинар 2: Технологии групповой работы и диагностика

1. Какие методы организации групповой работы наиболее эффективны в креативных проектах?
2. Проанализируйте преимущества и ограничения различных подходов к фасилитации креативных сессий.
3. Как диагностировать уровень интегративности креативной команды и какие инструменты использовать?
4. Какие психологические барьеры возникают в групповой креативной работе и как их преодолевать?
5. Как оценивать эффективность инвестиций в развитие креативного капитала организации?

Семинар 3: Практикум по развитию креативных компетенций

1. Разработайте алгоритм формирования креативной команды для конкретного инновационного проекта.
2. Какие инструменты мотивации наиболее эффективны для сотрудников креативных подразделений?
3. Проведите сравнительный анализ различных моделей оценки креативного потенциала персонала.
4. Как измерить ROI от внедрения практик креативного менеджмента в организации?
5. Разработайте программу развития креативного лидерства для менеджеров среднего звена.

Модуль II

Семинар 1: Развитие интегрального креативного интеллекта

1. В чем заключается специфика интегрального креативного интеллекта по сравнению с индивидуальным?
2. Какие методы способствуют развитию коллективного интеллекта в организации?
3. Проанализируйте взаимосвязь между эмоциональным интеллектом и креативностью команды.
4. Как измерить уровень развития интегрального креативного интеллекта в группе?
5. Какие организационные условия необходимы для эффективного функционирования коллективного интеллекта?

Семинар 2: Методы интеграции и принятия решений

1. Сравните эффективность различных методов интеграции в кросс-функциональных командах.

2. Как организовать процесс принятия решений в условиях высокой неопределенности?
 3. Какие инструменты фасилитации наиболее эффективны для достижения консенсуса в креативных проектах?
 4. Проанализируйте роль коммуникационных технологий в поддержании интеграционных процессов.
 5. Как преодолевать конфликты интересов при интеграции различных профессиональных групп?
- Семинар 3: Диагностика и оптимизация совместной деятельности
1. Разработайте систему показателей для оценки эффективности совместной креативной деятельности.
 2. Какие методики диагностики групповой динамики наиболее информативны в креативных проектах?
 3. Как оптимизировать процессы collaboration в распределенных командах?
 4. Проанализируйте влияние лидерства на эффективность интеграционных процессов в группе.
 5. Разработайте программу повышения интегративности существующей рабочей группы.

Перечень упражнений

Модуль I

Упражнение 1. «Карта эволюции»

Задача: В группах создать временную шкалу с ключевыми этапами становления креативного менеджмента в России и мире, выделив по 3 специфических фактора для каждой географии.

Цель: Наглядно проанализировать и сравнить исторический контекст.

Упражнение 2. «Диагностика креативного климата»

Задача: Провести экспресс-аудит креативного климата в вымышленной компании по заданному кейсу, используя чек-лист критериев (свобода, доверие, вызовы и т.д.).

Цель: Отработать навык оценки организационной среды.

Упражнение 3. «Создание профиля "Менеджера будущего"»

Задача: Индивидуально или в группах составить портрет идеального креативного менеджера, выделив 5 ключевых компетенций и обосновав их важность.

Цель: Закрепить понимание личностных и профессиональных качеств креативного лидера.

Упражнение 4. «Принцип в действии»

Задача: На основе разбора кейса (например, Google или Apple) выявить и проанализировать 2-3 ключевых принципа креативного менеджмента, которые привели к успеху.

Цель: Научиться идентифицировать теоретические принципы в реальной бизнес-практике.

Упражнение 5. «Битва мотиваторов»

Задача: Провести дебаты на тему "Что эффективнее для мотивации творческих сотрудников: материальные или нематериальные стимулы?". Подготовить аргументы для обеих сторон.

Цель: Осознать сложность и многогранность мотивации в креативных командах.

Модуль II

Упражнение 1. «Мозговой штурм 2.0»

Задача: Решить одну и ту же задачу двумя способами: сначала индивидуально, затем в группе с использованием техники "мозгового штурма". Сравнить количество и качество идей.

Цель: Эмпирически ощутить разницу между индивидуальной и коллективной креативностью.

Упражнение 2. «Конструктор бизнес-модели»

Задача: Получив описание новой рыночной возможности, в группах заполнить Canvas бизнес-модели, защитив свой вариант.

Цель: Отработать навык структурирования бизнес-идеи и командной интеграции.

Упражнение 3. «Ситуационный пазл»

Задача: Группам выдаются части одного кейса (технические, маркетинговые, финансовые данные). Задача — обменяться информацией и принять интегральное управленческое решение.

Цель: Развить навыки коммуникации и синтеза разрозненной информации в команде.

Упражнение 4. «Лего-фасилитация»

Задача: Один участник описывает сложную абстрактную конструкцию, а группа, задавая уточняющие вопросы, пытается ее воссоздать из Lego. Затем проводится рефлексия процесса коммуникации.

Цель: Понять роль фасилитатора и важность четкой коммуникации в группе.

Упражнение 5. «Живой барометр»

Задача: Провести быструю диагностику "интегративности" группы по шкале от 1 до 5 на основе конкретных критериев (например, доверие, открытость, взаимопомощь). Результаты визуализировать и обсудить.

Цель: Научить группы проводить самодиагностику и выявлять зоны роста.

Пример кейс на тему «Потенциал менеджера креативного типа»

Модуль II

Ситуация:

«Студия Звук» — успешная креативная студия, специализирующаяся на создании саунд-дизайна и оригинальной музыки для рекламы и кино. Основана 7 лет назад, известна своим новаторским подходом. Однако в последние 1,5 года студия столкнулась с проблемами:

- Творческое выгорание: Креативная команда (композиторы, звукорежиссеры) жалуется на рутину, проекты стали однообразными, «конвейерными».
- Уход ключевых клиентов: Два крупных заказчика ушли к более «свежим» и дерзким конкурентам, отметив, что работы «Студии Звук» потеряли уникальность.
- Внутренние конфликты: Участились споры между «старожилами», которые хотят сохранить проверенный стиль, и молодыми сотрудниками, требующими экспериментов.

Основатель студии, устав от оперативного управления, решил нанять арт-директора, который возьмет на себя руководство креативными процессами и выведет студию из кризиса.

Кандидаты:

1. Анастасия Гордеева (35 лет):

- Профиль: Выпускница консерватории, имеет степень МВА. Прошла путь от композитора до продюсера в крупной медиакомпании.
- Сильные стороны: Блестящие системные знания. Умеет выстраивать процессы, бюджеты и сроки. Предлагает внедрить «систему грейдов» для композиторов и формализованный бриф от клиентов.
- Подход: «Нам нужна четкость. Каждый должен знать свои KPI. Мы проанализируем тренды и создадим линейку типовых, но качественных решений для разных сегментов рынка».

2. Станислав Петров (40 лет):

- Профиль: Известный в прошлом музыкант-экспериментатор, ставший успешным куратором фестивалей современного искусства. Не имеет классического управленческого образования.

- Сильные стороны: Нестандартное мышление, огромная сеть контактов в арт-среде. Умеет вдохновлять и находить неожиданные таланты.

- Подход: «Процессы убивают креативность. Нужно создать «лабораторию», а не конвейер. Я предлагаю ввести «творческие свидания» с художниками и режиссерами, «битвы идей» между командами и выделять 20% времени на личные экспериментальные проекты».

Задание для анализа (требования к выполнению):

1. Диагностика проблем: Проанализируйте коренные причины кризиса в «Студии Звук». Что на самом деле происходит: проблемы с процессами, мотивацией, стратегией или средой?

2. Оценка кандидатов: Оцените потенциал каждого кандидата как менеджера креативного типа по следующим критериям:

- Управление креативной средой: Кто из них способен создать атмосферу, где рождаются инновации?

- Мотивация творческих сотрудников: Чей подход лучше мотивирует выгоревшую команду?

- Баланс между творчеством и эффективностью: Кто сможет добиться инноваций, не разорив студию?

- Лидерские качества: Чей стиль лидерства больше подходит для выхода из данного кризиса?

3. Ваше решение и план действий:

- Какого кандидата вы бы выбрали на роль арт-директора и почему? Дайте развернутое обоснование.

- Разработайте план первых 3-х шагов для выбранного кандидата. Что он должен сделать в первую очередь, чтобы начать решать проблемы студии?

Цель кейса: На практике понять, что «потенциал менеджера креативного типа» заключается не в административных навыках, а в способности создавать и поддерживать среду, где креативность может процветать, балансируя между хаосом творчества и порядком бизнеса.

Пример теста для контроля знаний по модулям

Модуль II

1. Компания запускает новый инновационный продукт и сталкивается с «силосным» мышлением: отделы R&D, маркетинга и продаж работают изолированно. Какой метод интеграции будет наиболее эффективен для создания общего видения продукта?

а) Провести общее собрание с отчетами каждого отдела.

б) Создать кросс-функциональную рабочую группу с едиными KPI.

в) Внедрить систему еженедельных email-рассылок о ходе проекта.

г) Разработать детальные регламенты взаимодействия.

2. Метод «Scrum» является примером интеграции, которая достигается за счет:

а) Строгой иерархии и четкого распределения задач.

б) Коротких ежедневных встреч, спринтов и ретроспектив.

в) Фокуса на долгосрочном стратегическом планировании.

г) Глубокого документационного сопровождения каждого этапа.

3. Какой из перечисленных инструментов НЕ является методом интеграции в креативном менеджменте?

а) Дизайн-мышление (Design Thinking).

б) Мозговой штурм (Brainstorming).

в) Функционально-стоимостной анализ (ФСА).

г) Воркшопы и фасилитированные сессии.

4. Руководителю необходимо интегрировать мнения разнородной группы экспертов для решения сложной, неструктурированной проблемы. Выберите наиболее подходящий метод:

а) Метод Дельфи.

б) Gantt-диаграмма.

в) Матрица Эйзенхауэра.

г) Хексогональное мышление.

5. Утверждение: «Использование общего цифрового рабочего пространства (например, Miro или Notion) является эффективным методом интеграции, так как обеспечивает единый источник правды и визуализирует прогресс команды».

а) Верно.

б) Неверно.

3.2. Оценочные средства промежуточной аттестации

Перечень теоретических вопросов для зачета

1. Сущность и содержание креативного менеджмента как современной управленческой парадигмы.

2. Отличия креативного менеджмента от традиционного и инновационного менеджмента.

3. Ключевые стадии становления и развития креативного менеджмента за рубежом.

4. Особенности и проблемы внедрения креативного менеджмента в российских компаниях.

5. Психологические основы креативности: индивидуальный и групповой аспекты.

6. Роль и функции менеджера креативного типа в современной организации.

7. Понятие и структурные элементы креативной среды (креативного климата) организации.

8. Принципы формирования и развития эффективных креативных команд.

9. Мотивация творческих сотрудников: материальные и нематериальные методы.

10. Барьеры для креативности в организации и пути их преодоления.

11. Основные методы генерации идей: мозговой штурм, метод Дельфи, синектика (сравнительный анализ).

12. Сущность и этапы метода дизайн-мышления (Design Thinking) в решении бизнес-задач.

13. Роль и инструменты фасилитации в управлении групповой креативной деятельностью.

14. Понятие «интегрального креативного интеллекта» и факторы, влияющие на его развитие.

15. Методы интеграции знаний и усилий сотрудников из разных функциональных областей.

16. Организация процессов принятия управленческих решений в условиях креативного менеджмента.

17. Диагностика эффективности групповой деятельности: ключевые показатели и методы.

18. Стратегическое планирование в креативных индустриях: особенности и модели.

19. Бизнес-моделирование в креативном предпринимательстве: структура и инструменты (на примере Business Model Canvas).

20. Жизненный цикл креативного проекта и особенности управления на каждом этапе.

21. Оценка экономической эффективности инвестиций в креативные проекты и программы.
22. Управление интеллектуальной собственностью как активом креативной организации.
23. Влияние цифровых технологий на развитие практик креативного менеджмента.
24. Роль лидерства в создании и поддержании организационной культуры, способствующей инновациям.
25. Этика и социальная ответственность в управлении креативными коллективами.

Перечень практических заданий к зачету по дисциплине

1. Разработать профиль компетенций менеджера креативного типа для конкретной отрасли (на выбор: IT, дизайн, реклама)
2. Провести диагностику креативного климата в организации по предложенному кейсу, выявив 3 сильные и 3 слабые стороны
3. Разработать программу мотивации для творческих сотрудников на основе теории внутренней мотивации
4. Составить сценарный план разрешения конфликта между "творцами" и "технократами" в проектной команде
5. Подготовить регламент проведения креативных сессий в распределенной команде
6. Провести сравнительный анализ эффективности трех методов генерации идей для решения конкретной бизнес-задачи
7. Разработать workshop по внедрению инструментов дизайн-мышления в отделе разработки
8. Создать систему оценки качества идей на разных стадиях инновационного процесса
9. Подготовить план фасилитации стратегической сессии для руководства компании
10. Разработать чек-лист подбора участников для кросс-функциональной креативной группы
11. Составить дорожную карту вывода на рынок нового креативного продукта/услуги
12. Провести анализ бизнес-модели компании креативной индустрии по методу Business Model Canvas
13. Разработать систему KPI для оценки эффективности креативных подразделений
14. Подготовить расчет ROI для проекта по созданию инновационного продукта
15. Составить план защиты интеллектуальной собственности для стартапа в креативной сфере
16. Разработать систему метрик для оценки вклада креативных инициатив в бизнес-результаты
17. Провести аудит процессов принятия решений в креативной организации
18. Создать программу развития интегрального креативного интеллекта команды
19. Подготовить план внедрения культуры непрерывных инноваций в компании
20. Разработать систему обратной связи для совершенствования креативных процессов

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

4.1. Описание процедур проведения текущего контроля успеваемости студентов

В таблице представлено описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий текущего контроля успеваемости студентов, в соответствии с рабочей программой дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью запланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Устное сообщение / устное сообщение с подготовкой презентации	Индивидуальные творческие задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Преподаватель знакомит студентов с критериями оценивания. Индивидуальные творческие задания должны быть выполнены к занятию по изучению предлагаемой темы и в соответствии с требованиями к оформлению (подготовка выступления с презентацией или подготовка устного сообщения и написание тезисов). Выполненное задание предъявляется студентом на занятии по изучению предлагаемой темы.
Упражнения	Упражнения выполняются на каждом втором семинаре модуля. Преподаватель предлагает студентам раздаточный материал, знакомит студентов с критериями оценивания. В назначенное время студенты сдают выполненные задания на проверку.
Тестирование	Тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте, время выполнения.
Организация работы с текстом (кейсом)	Текст предлагается студентам для работы с ним на практическом занятии. В качестве учебных текстов студентам предлагаются тексты с описанием реальных ситуаций. Преподаватель на практическом занятии знакомит студентов с критериями оценивания. В назначенный срок студенты сдают выполненные задания на проверку.
Промежуточный контроль в форме зачета	Зачет проводится по результатам освоения дисциплины в целом. Во время проведения зачета пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель заблаговременно знакомит студентов с перечнем вопросов к зачету.

Методика оценки деятельности студента

Модуль	Номер темы	Процедура оценивания	Оценка	
			Мин.	Макс.
1	1	Выступление с сообщением	2	4
	2	Выступление с сообщением	2	4
		Упражнения	2	4
		Решение кейса	2	4
	3	Выступление с сообщением	2	4
		Тест	2	4
		Упражнение	2	4
4	Выступление с сообщением	2	4	
2	5	Выступление сообщением с подготовкой	3	6
		Тест	2	4
		Упражнения	2	4
	6	Выступление с сообщением	2	4
		Решение кейса	2	4
	7	Выступление с сообщением	2	4

		Тест	2	4
		Упражнения	2	4
	8	Выступление сообщением с подготовкой презентации	3	6
		Решение кейса	2	4
			55	100

4.2. Описание процедур проведения промежуточной аттестации Основные виды систем оценок

я	Европейска	100- балльная	4-балльная	Зачтено/незачтено
	A	94-100	отлично	Зачтено
	A-	90-94		
	B+	85-89		
	B	80-84	хорошо	
	B-	75-79		
	C+	70-74	удовлетворительно	
	C	65-69		
	C-	60-64		
	D	55-59	неудовлетворительно	Незачтено
	F	50-54		

Если уровень сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения оценки на основе балльно-рейтинговой системы оценивания, то обучающийся сдает зачет, который проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов. Перечень теоретических вопросов обучающиеся получают в начале семестра.