

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Институт технологии, экономики и сервиса
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

*Приложение к программе
учебной дисциплины*

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине **«Технология управления развитием персонала»**

Направление 38.04.03 «Управление персоналом»
Магистерская программа «Организация кадрового консалтинга»

заочная форма обучения

Заведующий кафедрой

 Е. В. Зудиска
«31» 08 2018 г.

Волгоград
2018

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на овладение следующими компетенциями:

- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);
- владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем (ОПК-8);
- умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОПК-2	Технология управления развитием персонала	Управление компетенциями работника	
ОПК-8	Технология управления развитием персонала	Бюджетирование управления персоналом, Оценка оптимизация кадрового делопроизводства, Оценка эффективности кадровой службы	
ПК-5	Технология управления развитием персонала	Инновационные методы развития трудового потенциала, Методы проведения бизнес-тренингов, Профессиональный коучинг, Психодиагностика в управлении персоналом, Управление групповой динамикой, Управление компетенциями работника	Преддипломная практика

1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения учебной дисциплины

№	Разделы дисциплины	Формируемые компетенции	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
1	Технологии адаптации персонала	ОПК-2, ОПК-8	знать: – ☐ содержание современных концепций и стратегий развития персонала, их отражение в технологиях развития; уметь: – ☐ разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации; владеть: – современными образовательными технологиями;
2	Методика и практика управления обучением персонала	ПК-5	знать: – ☐ содержание, виды и методы конкретных направлений развития персонала, формы, принципы, методы и инструменты организации и оценки эффективности каждого направления; уметь: – разрабатывать, внедрять и реализовывать политику и программы обучения и развития персонала организации; владеть: – навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов;
3	Методика и практика управления карьерой	ПК-5	знать: – основы проектирования технологий управления развитием персонала; уметь: – определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; владеть: – навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ОПК-2	Неполное представление о способах руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	Определенные пробелы в знаниях основ руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	Сформированные систематические представления об основах руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
ОПК-8	Не систематическое владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем.	Определенные пробелы в применении методики определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умения использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем.	Успешное и систематическое владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем.
ПК-5	Не систематическое использование умений разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации.	Определенные пробелы в умениях разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации.	Сформированное умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации.

Оценочные средства и шкала оценивания (схема рейтинговой оценки)

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Опрос	15	ОПК-2	1л
2	Контрольная работа	12	ОПК-8	1л
3	Реферат	10	ПК-5	1л
4	Конспект статьи	10	ОПК-8	1л
5	Статья	13	ПК-5	1л
6	Опрос	15	ОПК-2	2з
7	Контрольная работа	12	ОПК-8	2з
8	Реферат	10	ПК-5	2з
9	Конспект статьи	10	ОПК-8	2з
10	Статья	13	ПК-5	2з
11	Экзамен	40	ОПК-2, ОПК-8, ПК-5	2з

Итоговая оценка по дисциплине определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных студентом в течение семестра и период промежуточной аттестации.

Оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» выставляется с учётом требований следующей шкалы:

- «отлично» – от 91 до 100 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, сформированы необходимые практические навыки работы с освоенным материалом, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.
- «хорошо» – от 76 до 90 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.
- «удовлетворительно» – от 61 до 75 баллов – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, но не высокого качества.
- «неудовлетворительно» – 60 и менее баллов – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к существенному повышению качества выполнения учебных заданий.

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Данный раздел содержит 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. Описание каждого оценочного средства содержит методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Перечень оценочных средств, материалы которых представлены в данном разделе:

1. Опрос
2. Контрольная работа
3. Реферат
4. Конспект статьи
5. Статья
6. Экзамен

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Технология управления развитием персонала»
Направление 38.04.03 «Управление персоналом» магистерская программа
«Организация кадрового консалтинга»

1. Опрос

Проверяемые компетенции:

– готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2).

Перечень вопросов для обсуждения

1. Роль человеческого фактора в инновационных процессах
2. Личностные характеристики делового человека
3. Понятие современных инновационных процессов
4. «Человеческий фактор» и его составляющие.
5. Сущность и понятие категории «развитие». Цель и необходимость развития персонала организации
6. Жизненный цикл организации и динамика персонала
7. Основные этапы цикла развития персонала в зависимости от цикла инновационного продукта
8. Мотивации должностного роста. Карьерный самоменеджмент
9. Баланс успехов и неудач карьерного роста
10. Личностный регресс в профессиональной деятельности
11. Анализ «цель-средство». Диагностика и развитие карьерной одаренности
12. Технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала.
13. Понятие «технология»
14. Мониторинг профессионального развития личности сотрудника
15. Характеристика мониторинга как технологии управления профессиональным развитием личности
16. Принципы и способы организации мониторинга на различных стадиях профессионального становления
17. Оценка потребности в обучении персонала
18. Формирование бюджета обучения
19. Определение целей обучения
20. Определение содержания программ обучения
21. Выбор методов обучения
22. Адаптация знаний к повседневной работе
23. Оценка эффективности обучения.
24. Составление программ обучения
25. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников
26. Методики и технологии обучения.
27. Специфика внутрифирменного обучения

28. Наставничество и обучение на рабочем месте.
29. Специфика развивающего обучения. Техники развивающего обучения
30. Процесс управления обучением персонала
31. Развивающая психодиагностика как фактор стимулирования профессионального развития личности сотрудника.
32. Технологии социально-профессионального саморазвития
33. Саморазвитие личности. Приемы саморазвития личности
34. Технологии самопрезентации
35. Профессиональное самосовершенствование на разных этапах профессионального становления.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

За участие в опросе студенту начисляются баллы в соответствии с критериями, представленными в таблице (см. Таблица). Максимальное количество баллов - 15 баллов.

1. Таблица

Критерии оценки	Баллы		
	0	1	От 3 до 4
1. Соответствие высказываний теме	Высказывания не соответствуют теме	Высказывания приблизительно соответствуют теме	Высказывания полностью соответствуют теме
2. Выбор аргументов для раскрытия темы	Выбор аргументов случаен	Выбор аргументов недостаточно убедителен	Убедительный выбор аргументов для раскрытия темы
3. Чёткость организации ответа	Нечёткая организация ответа	Недостаточно чёткая организация ответа	Чёткая организация ответа
4. Стройность и логичность высказывания	Нелогичность высказывания	Недостаточно стройность и логичность высказывания	Стройность и логичность высказывания
5. Выделение главной мысли	Главная мысль не выделяется	Недостаточно чёткое выделение главной мысли	Чёткое выделение главной мысли
6. Выражение личного отношения к проблеме	Не умеет отделить факты от субъективных мнений	Преобладание субъективных доводов над логической аргументацией	Умеет отделить факты от субъективных мнений
7. Оригинальность высказываний	При ответе придерживается уже высказанных мнений	Апеллирует в основном к собственному опыту	Апеллирует к собственному опыту и приводит размышления из научной литературы, др. информационных источников
8. Владение профессиональной терминологией	Не владеет профессиональной терминологией	Владеет профессиональной терминологией, но допускает некоторые	Свободно владеет профессиональной терминологией

терминологией	терминологией	неточности	
9. Готовность обсуждать все вопросы в ходе дискуссии	Не проявляет активности в ходе дискуссии	Во время дискуссии проявляет готовность обсуждать большинство предлагаемых в ходе дискуссии вопросов	Во время дискуссии проявляет готовность обсуждать все вопросы в ходе дискуссии
10. Знание основного материала	Существе нные пробелы в знаниях основного материала	Знание основного материала	Полное знание изучаемого материала

Контрольная работа, 12 баллов

Проверяемые компетенции:

– владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем(ОПК-8).

Контрольная работа состоит из задачи, тестового задания

Задачи-ситуации

Будущему магистру необходимо не только усвоить теоретические знания, но также и уметь их применять на практике. Решение предлагаемых задач-ситуаций позволяет приобрести определенные навыки и способности, необходимые для правоприменительной деятельности.

При решении задач-ситуаций студент должен использовать следующий алгоритм действий:

- внимательно прочитать задачу;
- определить, какой изучаемой проблеме посвящена задача;
- изучить нормативно-правовые акты, основную и дополнительную литературу, лекционный материал;
- определить решение ситуационной задачи;
- привести обоснование своей позиции;
- письменно изложить ответ на каждый вопрос задачи-ситуации.

Тестовые задания

Для самостоятельного контроля знаний студентами применяются тестовые задания. При подготовке к выполнению теста студент также должен внимательно изучить учебные материалы (лекции, учебные пособия и т.п.). В предлагаемых тестовых заданиях может быть один или несколько правильных ответов. При выборе ответа необходимо учитывать следующее. Выбранный вариант ответа должен быть наиболее точным и (или) полным.

Тема. Развитие персонала как фактор усиления инновационных процессов современного производства

Задания:

1. Изучить учебную литературу по теме.
2. Изучить дополнительную литературу по теме.
3. Подготовьте реферат (эссе) по данной теме (тема реферата выбирается из предложенного списка или формулируется самостоятельно и согласовывается с преподавателем).

Перечень основной и дополнительной литературы, программного обеспечения и Интернет-ресурсов

Тема. Технологии развития персонала

Задания:

1. Изучить учебную литературу по теме.
2. Изучить дополнительную литературу по теме.
3. Подготовьте рецензию научной статьи по данной теме.

Перечень основной и дополнительной литературы, нормативно-правовых актов, программного обеспечения и Интернет-ресурсов

Тема: Технологии управления карьерой персонала

Задания:

1. Изучить учебную литературу по теме.
2. Изучить дополнительную литературу по теме.
3. Подготовьте рецензию научной статьи по данной теме.

Перечень основной и дополнительной литературы, нормативно-правовых актов, программного обеспечения и Интернет-ресурсов смотри в Разделе 5.3. (Содержание практических (семинарских) занятий и лабораторного практикума).

Тема: Технологии управления резервом кадров

Задания:

1. Изучить учебную литературу по теме.
2. Изучить дополнительную литературу по теме.
3. Подготовьте контрольную работу (эссе) по данной теме (тема выбирается из предложенного списка или формулируется самостоятельно и согласовывается с преподавателем).

Критерии оценки:

- 9-10 баллов - 5 (отлично) ставится за полные ответы на все вопросы с включением в содержание ответа (лекции) преподавателя, материала учебников и дополнительной литературы.
- 7-8 баллов - 4 (хорошо) ставится за полный ответ на вопросы в объеме рассказа (лекции) преподавателя или ответ с включением в содержание материала учебника, дополнительной литературы, но с незначительными неточностями.
- 5-6 баллов - 3 (удовлетворительно) ставится за ответ, в котором освещены в полном объеме два из трех вопросов или освещены все вопросы более чем наполовину, включая главное в содержании.
- 1-4 балла - 2 (неудовлетворительно) ставится за ответ, в котором освещен в полном объеме один из трех вопросов, или освещены менее половины требуемого материала или не описано главное в содержании вопросов, или нет ответов, или письменная работа не сдана.

3. Реферат, 10 баллов

Проверяемые компетенции:

– умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5).

Темы для написания рефератов:

Развитие персонала как фактор усиления инновационных процессов современного производства
Технологии развития персонала
Технологии управления карьерой персонала
Технологии управления резервом кадров

Методические указания для написания рефератов

С целью более глубокого и всестороннего изучения тем курса «Государственное регулирование экономики» студент в течение семестра должен подготовить и защитить реферат по одной из предложенных тем.

При подготовке реферата необходимо выполнить следующее:

– использовать не менее 15 литературных источников (в том числе нормативно-правовые акты, статьи, официальные сайты органов власти и/или учреждений культуры и т. п.);

– обосновать актуальность выбранной темы реферата;

– сделать вывод по итогам работы.

В основной части реферата необходимо раскрыть тему и доказать ее актуальность.

Реферат должен иметь план (содержание), включающий в себя не более 3–5 основных вопросов темы, не считая введения и заключения. Пункты плана являются заголовками соответствующих разделов текста работы. Объем реферата зависит от характера темы и должен быть в пределах 20–25 страниц. Для более полного развития темы необходимо соответствующее оформление статистического материала в виде таблиц, графиков, диаграмм, однако не следует увлекаться их количеством. Реферат студент представляет на рецензирование кому-либо из сокурсников в установленные преподавателем сроки.

Критерии оценки рефератов

Критерии	Показатели	Баллы
Усвоение учебного материала	Полное усвоение учебного материала	1
Анализ, обобщение, критическое осмысление учебного материала	Представлены навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации	2
Умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации	Материал излагается грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; иллюстрируется примерами	2
Представлена своя точка зрения	Высказана своя точка зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов	5
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

Конспект статьи, 10 баллов

Проверяемые компетенции:

– владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем(ОПК-8).

Подготовка научной статьи является заданием дополнительной части рейтинг-плана, студенты определяют необходимость выполнения задания самостоятельно.

Форматом выполнения задания является написание научной статьи. Основной задачей статьи является раскрытие содержания той или иной проблемы и освещение ее важнейших аспектов. Главными требованиями к научной статье являются: полнота представленной информации, соответствие целевому назначению издания, научность и вместе с тем доступность широкому кругу читателей при любой сложности темы. Стиль изложения статьи обычно характеризуется научным стилем, сжатостью, лаконичностью изложения сущности того или иного предмета или явления. Но ввиду большого объема статей в рамках данного учебного задания необходимо разделение текста абзацами: это важный способ демонстрации смысловой конструкции текста и логической последовательности авторских размышлений. Ссылки не допускаются, однако статью завершает полный библиографический список изданий по теме. Минимальный объем статьи в рамках данного учебного задания составляет 5 страниц 12-м шрифтом с одинарным интервалом (без учета

титульного листа и библиографического списка). Техническое оформление задания (включая титульный лист и библиографический список) – типовое.

Перечень статей

1. Концептуальная модель развития персонала.
2. Культура как базовая основа развития персонала
3. Управление персоналом организации на основе зарубежного опыта
4. Развитие персонала в организации
5. Развитие профессионализма персонала организации
6. Самоопределение человека на профессиональное саморазвитие
7. Мотивация самоопределения на развитие
8. Определение потребности в обучении и развитии персонала
9. Тип власти и ее влияние на содержание кадровой политики
10. Стилль руководства и его типы
11. Методы подбора персонала
12. Собеседование и его роль в подборе персонала
13. Карьера персонала, ее типы и этапы
14. Стимулирование труда работников и ее виды
15. Условия труда, рабочее место и их роль в работе персонала
16. Специальные гарантии и их роль в трудовой активности персонала
17. Коллектив как специальная группа и принципы его формирования
18. Мотивация трудовой деятельности персонала и способы ее поддержания
19. Адаптация персонала и ее виды
20. Методы профессионального обучения персонала
21. Планирование и развитие карьеры работника
22. Модели карьеры персонала.

Критерии оценки реферирования научных статей: Уровень усвоения	Баллы	Описание
Отлично (1,0)	13	если выполнены все требования; обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы
Хорошо (0,75)	11	основные требования выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы
Удовлетворительно (0,5)	8	имеются существенные отступления от требований. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод
Неудовлетворительно		тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание

5. Статья, 13 баллов

Проверяемые компетенции:

– умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5).

Предлагаемые темы статей.

1. Роль человеческого фактора в инновационных процессах.
2. Личностные характеристики делового человека.
3. Цель и необходимость развития персонала организации.
4. Жизненный цикл организации и динамика персонала.
5. Основные этапы цикла развития персонала в зависимости от цикла инновационного продукта.
6. Мотивации должностного роста.
7. Карьерный самоменеджмент.
8. Баланс успехов и неудач карьерного роста.
9. Диагностика и развитие карьерной одаренности.
10. Технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала.

Критерии оценки научной статьи	Показатели оценивания	Баллы
1. Качество оформления научной статьи	Статья содержит: • аннотацию; • актуальность; • основную часть • выводы; • список литературы Объем статьи - не менее 3 и не более 5 страниц, написанных в формате MicrosoftWord (шрифт «TimesNewRoman», размер – 14pt). Количество источников в списке литературы не менее 3-х.	3
2. Качество содержания научной статьи	Тематика статьи сформулирована достаточно грамотно, ясно и отражает основное содержание статьи	1
	В тексте статьи обоснована актуальность исследуемой проблемы, показана недостаточность научного знания для педагогической теории и практики	3
	В основной части статьи представлен сравнительный анализ различных точек зрения ученых на данную проблемную область, дана критическая оценка, ярко выражена авторская позиция	3
	Выводы обоснованы, содержат конструктивные предложения по решению проблемы	3
ИТОГО в соответствии с рейтингом		13

Экзамен, 40 баллов

Проверяемые компетенции:

– готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2).

– владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем (ОПК-8).

– умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5).

1. Содержание работы по развитию персонала организации.
2. Структура профессионально-личностного потенциала.
3. Взаимосвязь оценки персонала и развития его кадрового потенциала.
4. Методы оценки персонала.
5. Алгоритм оценки.
6. Оценка потенциальных возможностей кандидата на вакантную должность.
7. Аттестация персонала: содержание, процедура.

8. Использование результатов аттестации персонала в проектировании карьеры специалиста.
9. Карьерный потенциал как важный фактор развития организации.
10. Понятие «карьера», типы и стадии карьеры.
11. Модели карьеры: на производстве, в сфере государственного управления, в бизнес среде.
12. Планирование карьеры и управление карьерой: их соотношение.
13. Технология продвижения и развития карьеры сотрудника.
14. Формирование кадрового резерва.
15. Этапы работы с кадровым резервом.
16. Виды программ профессиональной подготовки кадрового резерва.
17. Характеристика последипломного образования.
18. Психологические особенности взрослой категории обучаемых.
19. Характеристика обучения кадров.
20. Внутрифирменное обучение.
21. Требования к кадровому обеспечению учебных программ.
22. Развивающие технологии последипломного образования.
23. Мониторинг профессионального развития личности.
24. Диагностическое интервью
25. Технологии социально-профессионального саморазвития.
26. Оценка и развитие карьерного потенциала сотрудника.
27. Развивающая психодиагностика как фактор стимулирования профессионального развития личности сотрудника.
28. Оценка профессионально-личностного потенциала сотрудника при собеседовании.
29. Понятие «технология». Технологии развития личности.
30. Понятие личности. Структурные компоненты личности.
31. Стадии профессионального развития персонала в организации.
32. Алгоритм проектирования
33. Принципы и способы организации мониторинга на различных стадиях профессионального становления.

Критерии оценки:

Оценивание студентов на экзамене проводится в соответствии с Положением о рейтинговой системе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов ГОУ ВПО «ВГПУ» от 31 августа 2009 г.

При семестровой аттестации студентов критериями выставления оценки на экзамене выступает степень полноты освоения студентом основного содержания дисциплины, изученной в семестре:

– оценка 35–40 баллов выставляется студенту, обнаружившему всестороннее осознанное систематическое знание учебно-программного материала и умение им самостоятельно пользоваться, проявляющему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала, умеющему свободно выполнять практические задания, освоившему основную литературу и знакомому с дополнительной литературой, рекомендованной программой, усвоившему взаимосвязь основных понятий дисциплины, в их значении для приобретаемой профессии;

– оценка 26–34 баллов выставляется студенту, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешно выполнившему предусмотренные программой задачи, усвоившему основную рекомендованную литературу, показавшему систематический характер знаний по дисциплине и способному к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учёбы и профессиональной деятельности; знания и умения студента в основном соответствуют требованиям, установленным выше, но при этом студент допускает отдельные неточности, которые он исправляет самостоятельно при указании преподавателя на данные неточности;

– оценка 15–25 баллов выставляется студенту, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объёме, необходимом для дальнейшего обучения и предстоящей работы по профессии, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой, обладающему необходимыми знаниями, но допускающему неточности при ответе или выполнении заданий; студент показывает осознанное усвоение большей части изученного содержания и исправляет допущенные ошибки после пояснений, данных преподавателем;

– оценка 1–14 баллов выставляется студенту, обнаружившему существенные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; при этом студент обнаруживает незнание большей части изученного в семестре (экзаменуемого) материала, не справляется с решением практических задач и не может ответить на дополнительные вопросы преподавателя.