

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 **«Управление качеством кадрового консалтинга»**

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

заочная форма обучения

Заведующий кафедрой

Е.В. Зудина / *Е.В. Зудина*
«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 к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3);
- умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2);
- умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации (ПК-23).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОК-3	Управление организационной культурой	Инновационные методы развития трудового потенциала, Консультирование и интеллектуальная собственность, Управление качеством кадрового консалтинга, Управление компетенциями работника	
ПК-2	Кадровый консалтинг и аудит	Инновационные методы развития трудового потенциала, Консультирование и интеллектуальная собственность, Методы и технологии кадрового консультирования, Управление качеством кадрового консалтинга	Научно-исследовательская работа
ПК-23	Кадровый консалтинг и аудит	Консультирование и интеллектуальная собственность, Методология и практика прикладных HR-исследований, Оценка оптимизация кадрового делопроизводства, Оценка эффективности кадровой службы,	Организационно-управленческая и экономическая практика

		Управление качеством кадрового консалтинга	
--	--	---	--

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	Теоретические основы исследования систем управления	ОК-3, ПК-23	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – терминологию, основные принципы и методы управления качеством, системы менеджмента качества и требования стандартов ИСО серии 9000 к системам менеджмента качества; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определять политику в области качества кадрового консультирования; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками оценки качества кадрового консультирования;
2	Методика и практика осуществления исследований систем управления	ПК-2, ПК-23	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – специфику управления качеством консультационных услуг в сфере управления персоналом; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять нормативные документы, принципы управления качеством и основные требования к системам менеджмента качества на основе стандартов ИСО серии 9000 к базовым процессам консультационной деятельности; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками применения нормативных документов по управлению качеством и требований стандарта ИСО 9001:2008 к документации системы менеджмента качества;
3	Методика оценки эффективности исследований	ПК-23	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – специфику управления качеством консультационных услуг в сфере управления персоналом;

			<p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять нормативные документы, принципы управления качеством и основные требования к системам менеджмента качества на основе стандартов ИСО серии 9000 к базовым процессам консультационной деятельности; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками применения нормативных документов по управлению качеством и требований стандарта ИСО 9001:2008 к документации системы менеджмента качества;
--	--	--	--

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ОК-3	Неполное представление о формах готовности к саморазвитию, самореализации, использования творческого потенциала.	Определенные пробелы в знаниях о формах готовности к саморазвитию, самореализации, использования творческого потенциала.	Сформированные систематические представления о формах готовности к саморазвитию, самореализации, использования творческого потенциала.
ПК-2	Не систематическое использование умений оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации.	Определенные пробелы в умениях оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации.	Сформированное умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации.
ПК-23	Не систематическое умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления	Определенные пробелы в умениях проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада	Сформированное умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижении целей организации.

	персонала в достижении целей организации.	службы управления персонала в достижении целей организации.	
--	---	---	--

**Оценочные средства и шкала оценивания
(схема рейтинговой оценки)**

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Опрос	15	ОК-3	3з
2	Контрольная работа	12	ПК-2	3з
3	Реферат	10	ПК-23	3з
4	Конспект статьи	10	ПК-2	3з
5	Статья	13	ПК-23	3з
6	Зачет	40	ОК-3, ПК-2, ПК-23	3з

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

Студент, набравший в сумме 60 и менее баллов, получает отметку «незачтено». Студент, набравший 61-100 баллов, получает отметку «зачтено».

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. Зачет

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Управление качеством кадрового консалтинга»
Направление 38.04.03 «Управление персоналом» магистерская программа
«Организация кадрового консалтинга»

1. Опрос

Проверяемые компетенции:

– готовность к саморазвитию, самореализации, использования творческого потенциала (ОК-3)

Темы опроса:

1. Анализ потребностей в персонале
2. Анализ и регламентация деятельности
3. Поиск, отбор, оформление и адаптация новых специалистов
4. Оценка уровня квалификации (аттестация)
5. Разработка индивидуальных программ развития и ротации (кадровый резерв)
6. Подготовка, повышение и поддержание квалификации
7. Оценка результатов деятельности
8. Стимулирование и мотивация труда
9. Диагностика и коррекция социально-психологического климата
10. Инновационные методы управления качеством кадрового консалтинга.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

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

Таблица

Критерии оценки	Баллы		
	0	От 1 до 5	От 5 до 15
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	Недостаточная 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 неточности	Свободно владеет профессиональной терминологией

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	Существенные пробелы в знаниях основного материала	Знание основного материала	Полное знание изучаемого материала

2. Контрольная работа, 12 баллов

Проверяемые компетенции:

– умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2)

Цель контрольной работы заключается в оценке уровня сформированности у студентов теоретического компонента проверяемых компетенций.

В рамках изучения курса предусмотрено выполнение одной контрольной работы. Планируемое время работы от 1 часа до 1 часа 20 минут. Максимальное количество баллов за контрольную работу 12 баллов.

При подготовке к написанию контрольной работы следует внимательно прочитать рекомендуемую литературу и иные источники, конспектируя сущность прочитанного, выписывая цитаты, записывая собственные мысли.

Рекомендуется писать контрольную работу: - лаконично и четко, избегая сложных придаточных предложений и фраз; - максимально использовать методологию и терминологию данной области науки, при необходимости раскрывая сложные и редкие термины; - соблюдать единообразие обозначений, символов, пробелов и сокращений, оформления цитат и примечаний в ссылках.

Примерные вопросы и задания на контрольной работе

Задание № 1 Анализ учебного видео «Навыки эффективной работы» - «Правильное поведение в конфликтных ситуациях» с использованием активных методов обучения – видеокейс

Цель: Сформировать навыки успешного разрешения конфликтов на рабочем месте.

Обсуждение видеосюжетов.

Выразите свое мнение по следующим вопросам:

1. Каковы четыре типа конфликтных ситуаций?
2. Какие из четырех типов конфликтных ситуаций наиболее трудно разрешить? Почему?
3. Какие из четырех типов конфликтных ситуаций разрешить легче всего? Почему?
4. Каковы четыре наиболее распространенных типа поведения в конфликтных ситуациях?
5. Какие из них наиболее эффективны для разрешения конфликта?

Задание № 2 Анализ учебного видео «Навыки эффективной работы» - «Сотрудничество» с использованием активных методов обучения – видеокейс

Цель: Сформировать навыки сотрудничества при разрешении конфликтов на рабочем месте.

Обсуждение видеосюжетов.

Выразите свое мнение по следующим вопросам:

1. Почему навыки сотрудничества так важны на рабочем месте?
2. Какими навыками сотрудничества вы обладаете?
3. Каких навыков сотрудничества вам не хватает?

4. Какие три вопроса вы задаете себе, когда не можете организовать сотрудничество?

Задание № 3 Анализ учебного видео «Навыки эффективной работы» - «Умение слушать» с использованием активных методов обучения – видеокейс

Цель: Сформировать навыки умения слушать для разрешения конфликтов на рабочем месте.

Обсуждение видеосюжетов.

Выразите свое мнение по следующим вопросам:

1. Каковы наиболее важные факторы, мешающие внимательно выслушать коллег по работе?
2. Каковы результаты подобного поведения?

Задание № 4 Анализ учебного видео «Навыки эффективной работы» - «Умение убеждать» с использованием активных методов обучения – видеокейс

Цель: Освоить техники убеждения для разрешения конфликтов на рабочем месте.

Обсуждение видеосюжетов.

Выразите свое мнение по следующим вопросам:

1. Почему важно иногда уметь настоять на своем?
2. В чем разница между убеждением и агрессивным поведением?
3. Каковы основные правила убеждения других в своей правоте?

Критерии оценки:

- 9-12 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 проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижении целей организации (ПК-23)

Реферат – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Примерная тематика рефератов

1. Сущность конфликта. Классификация конфликтов в организации
2. Понятие и значение трудового соглашения.
3. Порядок заключения трудового соглашения.
4. Отдельные виды трудовых соглашений.
5. Оценка текущего состояния и кадровый потенциал организации.
6. Анализ эффективности системы управления человеческими ресурсами.

7. Определение потребности в переподготовке работающих сотрудников и привлечении новых.
8. Консультации по вопросам увольнения персонала.
9. Аутплейсмент, как новая форма расторжения трудового договора.
10. Процедура расторжения трудового договора.
11. Добровольное сокращение численности персонала (ранний выход на пенсию).
12. Сокращения штата сотрудников. Причины сокращения штатов.
13. Процедура сокращения штатов в организации.
14. Сокращение штатов путем вынужденных мер.
15. Понятие психологической оценки персонала.
16. Проведение диагностики индивидуальных психологических характеристик работников.
17. Проведение процедуры профессиографирования.
18. Выявление структуры формальных и неформальных взаимодействий между сотрудниками, социально-психологического климата в организации.
19. основные методики кадрового консалтинга.
20. Инновационные методы управления качеством кадрового консалтинга.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Критерии	Показатели	Баллы
1. Новизна реферированного текста Макс. – 3 балл	- актуальность проблемы и темы;	1
	- новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы;	1
2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. – 3 балл	- полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы;	1
	- умение аргументировать основные положения и выводы.	1
3. Обоснованность выбора источников Макс. – 3 балл	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме;	1
	- привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).	1
4. Соблюдение требований к оформлению Макс. – 4 балла	- правильное оформление ссылок на используемую литературу;	1
	- культура оформления;	1
	- владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы;	1
5. Грамотность Макс. – 1 балл	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей;	1
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

4. Конспект статьи, 10 баллов

Проверяемые компетенции:

– умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2)

Конспект статьи позволяет формировать и оценивать умения обучающихся по переработке информации или при работе с научной литературой.

Конспекты статьи и рекомендованной литературы по теме оцениваются с учетом труда, вложенного в их подготовку. Конспект не является стенограммой или полным переписыванием: обучающийся должен научиться отбирать основное.

При конспекте письменного источника обязательно указывается автор статьи, место и год издания, а на полях помечаются страницы, где расположен конспектируемый текст. Качество конспекта значительно повышается, когда обучающийся сопровождает его своими комментариями, схемами или таблицами.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Критерии оценки конспекта статьи: Уровень усвоения	Баллы	Описание
Отлично (1,0)	5	соблюдена логика изложения вопроса статьи; материал изложен в полном объеме; выделены ключевые моменты статьи; даны все необходимые пояснения; приведены примеры, иллюстрирующие ключевые моменты темы.
Хорошо (0,75)	4	достаточно полно изложен материал, выделена проблема, приведены примеры.
Удовлетворительно (0,5)	2	имеются не точности в изложении материалы, недостаточно полно изложены проблема, имеются несущественные ошибки в освещении отдельных положений проблемы.
Неудовлетворительно	0	конспект составлен небрежно и неграмотно, имеются нарушения логики изложения материала статьи, не приведены иллюстрационные примеры, не выделены ключевые моменты статьи.

5. Статья, 13 баллов

Проверяемые компетенции:

– умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижении целей организации (ПК-23)

Примерная тематика научных статей

1. Особенности подбора и управления персоналом в консалтинге.
2. Профессиональные стандарты кадрового консалтинга.
3. Обучение как раздел кадрового консалтинга.

Критерии оценки научной статьи	Показатели оценивания	Баллы
1. Качество оформления научной статьи	<p>Статья содержит:</p> <ul style="list-style-type: none"> • аннотацию; • актуальность; • основную часть • выводы; • список литературы <p>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.</p>	3

2. Качество содержания научной статьи	Тематика статьи сформулирована достаточно грамотно, ясно и отражает основное содержание статьи	2
	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	2
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

6. Зачет, 40 баллов

Проверяемые компетенции:

– готовность к саморазвитию, самореализации, использования творческого потенциала (ОК-3)

-умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2)

-умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижении целей организации (ПК-23)

Зачет проводится в форме диалога «преподаватель-студент», в рамках которого оцениваются теоретические и практические знания студента.

Перечень вопросов к зачету:

1. История развития кадрового консалтинга.
2. Возникновение кадрового консалтинга в России.
3. Кадровый консалтинг: предпосылки и современное состояние.
4. Виды консалтинговых услуг.
5. Консалтинговые услуги, предлагаемые отечественными и зарубежными фирмами.
6. Консалтинг в области кадровой политики.
7. Консалтинговые услуги, предлагаемые отечественными и зарубежными фирмами.
8. Деятельность специалиста по кадровому консалтингу.
9. Основные задачи кадрового консалтинга.
10. Содержание консалтинговой услуги «рекрутмент».
11. Основные этапы процесса рекрутинга.
12. Организация социально-культурного сервиса и туризма.
13. Услуги по организации социально-культурного сервиса и туризма.
14. Значение современных информационных технологий в повышении качества консалтинговых услуг.
15. Кадровый консалтинг на туристических предприятиях.
16. Услуги предлагаемые отечественным консультантам в организациях социально-культурного сервиса и туризма?
17. Понятие планирования человеческих ресурсов.
18. Подбор персонала.
19. Увольнение персонала.

20. Методы планирования: экстраполяция, экспертные оценки, компьютерные модели.
21. Профессиональный внутренний и внешний консультант.
22. Кадровое консультирование как технология управления человеческими ресурсами организации.
23. Содержание и принципы кадрового консультирования.
24. Должностные инструкции: цели создания, основные требования к составлению.
25. Комплектование штатов и подбор персонала.
26. Подбор персонала высшего управленческого звена.
27. Главные качества руководителя при подборе управленческих кадров.
28. Информационное обеспечение процессов: подбора и оценки управленческих кадров.
29. Адаптация новых сотрудников. Создание и реализация программы адаптации.
30. Роль консалтинговых служб в оценке персонала.
31. Профессиональное развитие персонала организации.
32. Отечественные и зарубежные подходы к проблеме профессионального развития.
33. Профессиональное обучение как часть профессионального развития.
34. Основные направления в обучении персонала.
35. Мотивация персонала: модель индивидуальной и групповой мотивации.
36. Система оплаты труда: основные принципы и этапы построения.
37. Корпоративная культура: определение, этапы создания.
38. Кадровое делопроизводство: состав кадровой документации, движение кадров.
39. Безопасность: оценка надежности персонала и партнеров, технология хранения коммерческой тайны
40. Командообразование. Создание сплоченных команд.
41. Командообразование как технология формирования управленческого потенциала организации.
42. Становление группы, как сплоченной команды.
43. Основные этапы образования команд.
44. Команда как организационная форма коллективного управления.
45. Основные стили руководства группой.
46. Преимущества и ограничения командных форм управления.
47. Понятие, виды и причины трудовых конфликтов.
48. Основные причины возникновения конфликтов в организациях.
49. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
50. Основные методы разрешения конфликтных ситуаций.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Оценивание студентов на зачете 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 зачете 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 выполнившего 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.