

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

*Приложение к программе
учебной дисциплины*

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине **«Психолого-педагогическая компетентность менеджера»**

Направление 38.04.02 «Менеджмент»

Магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»

очная форма обучения

Заведующий кафедрой

Сергеев Н.К.

« 09 » 09 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:

– способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ПК-1	Стратегический дрейф	Деловой иностранный язык, Коммуникативный менеджмент, Правовые основы управленческой деятельности, Психолого-педагогическая компетентность менеджера, Современная теория и практика мотивации и стимулирования труда, Современные методы оценки трудового потенциала, Технологии рекрутмента, Управление инновациями, Управление социально-экономическими системами, Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами	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	Психологический подход к менеджменту. Организационный и ситуативный психологический менеджмент	ПК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – психолого-педагогической компетентности менеджера; – психолого-педагогической компетентности менеджера; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – использовать способность к восприятию и методическому обобщению информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; – использовать способность к восприятию и методическому обобщению информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами работы с информационно-коммуникационными технологиями; – методами работы с информационно-коммуникационными технологиями;
2	Профессиограмма деятельности менеджера	ПК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – психолого-педагогической компетентности менеджера; – психолого-педагогической компетентности менеджера; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать, проектировать и осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации; – анализировать, проектировать и осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками применения информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности с видением их взаимосвязей и перспектив использования; – навыками применения информационно-коммуникационных технологий в

			профессиональной деятельности с видением их взаимосвязей и перспектив использования;
3	Педагогическая компетентность менеджера	ПК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные способы и средства информационного взаимодействия, получения, хранения, переработки, интерпретации информации; – основные способы и средства информационного взаимодействия, получения, хранения, переработки, интерпретации информации; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – общаться четко, сжато, убедительно, выбирая подходящие для аудитории стиль и содержание; – общаться четко, сжато, убедительно, выбирая подходящие для аудитории стиль и содержание; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками применения информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности с видением их взаимосвязей и перспектив использования; – навыками применения информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности с видением их взаимосвязей и перспектив использования;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ПК-1	Несистематическое использование знаний о способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.	Определенные пробелы в умениях применять способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.	Сформированное умение применять способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

Оценочные средства и шкала оценивания (схема рейтинговой оценки)

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Опрос	15	ПК-1	2
2	Контрольная работа	12	ПК-1	2
3	Реферат	10	ПК-1	2
4	Конспект статьи	10	ПК-1	2
5	Статья	13	ПК-1	2
6	Аттестация с оценкой	40	ПК-1	2

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. Аттестация с оценкой

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «**Психолого-педагогическая компетентность менеджера**»
Направление 38.04.02 «**Менеджмент**» магистерская программа «**Управление
человеческими ресурсами**»

1. Опрос

Проверяемые компетенции:

- умение применять способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1).

Краткий опрос студентов в начале каждого занятия (не более 10 минут) позволяет актуализировать знания и представления обучающихся в области определенной проблематики. Позволяет подготовить студентов к изучению нового материала, психологически настроить на предстоящую частично поисковую работу; настроить на выполнение контрольных заданий.

Вопросы для опроса:

1. Механизмы групповой динамики, ее стадии
2. Групповая динамика и руководство. Формальные и неформальные группы
3. Изучение динамики неформальной группы и ее использование в сфере управления
4. Факторы, влияющие на эффективность работы группы
5. Социально-психологический климат коллектива.
6. Методы его диагностики, способы оптимизации
7. Влияние малой социальной группы, коллектива на личность.
8. Способы психологического воздействия.
9. Психологическая специфика задач в управлении
10. Виды управленческих задач в психологии
11. Методы организации групповой дискуссии при выработке управленческого решения
12. Модели поведения руководителя в процессе принятия решения
13. Психологические особенности передачи управленческой информации исполнителям.
14. Психологические причины неприятия и торможения нововведенческих изменений
15. Инновация и социальная установка
16. Инновация и конфликтное восприятие
17. Сущность психологической подготовки к нововведениям и рекомендации к ее осуществлению
18. Психологические способы и приемы осуществления инноваций.

Критерии оценивания

Критерии	Показатели	Баллы
Качество ответа	Ответ правильный. Содержит примеры. Полностью отражает суть вопроса.	5
Качество ответа	Ответ правильный, но имеются неточности. Приводится пример.	4
Качество ответа	Ответ правильный, но имеются серьезные недочеты	3

Качество ответа	Ответ правильный, но имеются серьезные недочеты	2
Качество ответа	Ответ неверный	0
ИТОГО в соответствии с рейтингом		15

2. Контрольная работа

Проверяемые компетенции:

- умение применять способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1).

Контрольные работы на семинарских занятиях направлены на расширение представлений студентов об использовании имеющихся знаний, умений и навыков; творческих способностей, творческих качеств личности, видов диагностики и особенностей методов развития творческого мышления, ориентированных на получение знаний. Также возможно, что предлагается раздаточный материал, который студенты изучают в парах, проводя затем взаимоконтроль.

Вопросы и задания, предлагаемые студентам для контрольной работы, должны выявлять умения работать с учебно-методической и научной литературой, а также интернет-ресурсами. В качестве примера может выступать подготовленный доклад или сообщение.

Доклад, сообщение – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной задачи.

Примерные задания контрольных работ:

Вариант 1

1. Личность как субъект управления
2. Основы управленческого общения
3. Понятие управленческого общения, его формы, принципы, составляющие
4. Способы защиты от манипуляции в межличностной и управленческой коммуникации
5. Особенности гуманистического стиля общения
6. Невербальные приемы реализации управленческого общения
7. Имидж как составная часть культуры общения, психологические принципы создания имиджа (критерии выбора моделей поведения), система самопрезентации
8. Основные психологические приемы и особенности публичного выступления в управленческой деятельности (психотехники речевого общения)

Вариант 2

1. Управленческие конфликты и способы их разрешения
2. Место конфликтов в системе факторов, влияющих на функционирование организации.
3. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов
4. Методы организации групповой дискуссии при выработке управленческого решения
5. Модели поведения руководителя в процессе принятия решения
6. Психологические особенности передачи управленческой информации исполнителям
7. Сущность психологической подготовки к нововведениям и рекомендации к ее осуществлению
8. Психологические способы и приемы осуществления инноваций.

Критерии оценивания ответов контрольной работы

Критерии	Показатели	Баллы
Качество ответа	<ul style="list-style-type: none"> - производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом; - рассказывается, но не объясняется суть работы; - зачитывается 	0-3
Использование демонстрационного материала	<ul style="list-style-type: none"> - автор представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался; - использовался в докладе, хорошо оформлен, но есть неточности; - представленный демонстрационный материал не использовался докладчиком или был оформлен плохо, неграмотно. 	0-2
Качество ответов на вопросы	<ul style="list-style-type: none"> - отвечает на вопросы; - не может ответить на большинство вопросов; - не может четко ответить на вопросы 	0-2
Владение научным и специальным аппаратом	<ul style="list-style-type: none"> - показано владение специальным аппаратом; - использованы общенаучные и специальные термины; - показано владение базовым аппаратом 	0-2
Четкость выводов	<ul style="list-style-type: none"> - полностью характеризуют работу; - нечетки; - имеются, но не доказаны 	0-3
ИТОГО в соответствии с рейтингом		12

3.Реферат

Проверяемые компетенции:

- умение применять способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1).

Под рефератом подразумевается творческая исследовательская работа, основанная, прежде всего, на изучении значительного количества научной и иной литературы по теме исследования в размере 10-15 страниц. Другие методы исследования могут, конечно, применяться (и это поощряется), но достаточным является работа с литературными источниками и собственные размышления, связанные с темой. Прочитав определенное количество книг, брошюр и статей, сделав выписки и конспекты, составив план реферата, студент пишет реферат, включающий: титульный лист, план, текст реферата, библиографический список.

Текст реферата должен быть написан разборчиво. Для выступления по реферату студенту отводится до 10 минут на семинарах. При выступлении предпочтительнее, чтобы он не читал текст, а говорил свободно, лишь заглядывая в написанную работу. Если озвучивание реферата невозможно (нет времени, у студента болит горло или имеется иная серьезная причина), он сдается для оценки преподавателю.

Реферативный обзор журнала отличается от реферата только своим источником, он выполняется на основе тщательного изучения статей одного журнала.

Тематика рефератов:

1. Власть, основанная на принуждении, слабые стороны метода влияния через страх
2. Власть, основанная на вознаграждении, недостатки положительного подкрепления. Экспертная власть. Харизматическая власть
3. Профессионально важные психологические качества руководителя (концептуальные способности, стандарты поведения и личностные качества)
4. Организация и социальная группа как объект управления
5. Малая социальная группа как социально-психологическая характеристика организации. Структура малой группы
6. Механизмы групповой динамики, ее стадии
7. Групповая динамика и руководство.

Критерии оценки качества подготовки реферата

До 10 балла	<ul style="list-style-type: none"> – Соответствие плана и содержания реферата его теме. – Реализация цели реферата. – Текст основан на систематизации и, обобщении материала, сопоставлении разных точек зрения по рассматриваемому вопросу. – Научный стиль изложения. – Грамотное оформление текста (технически, орфографически, пунктуационно).
До 8 баллов	<ul style="list-style-type: none"> – Соответствие плана и содержания реферата его теме. – Реализация цели реферата. – Текст основан на систематизации и, обобщении материала, сопоставлении разных точек зрения по рассматриваемому вопросу. – Небольшие ошибки в научном стиле изложения; оформлении текста (технически, орфографически, пунктуационно)
До 6 баллов	<ul style="list-style-type: none"> – Соответствие плана и содержания реферата его теме. – Реализация цели реферата. – Текст слабо структурирован, слабо основан на систематизации и обобщении материала, сопоставлении разных точек зрения по рассматриваемому вопросу. – Небольшие ошибки в научном стиле изложения; – Ошибки в оформлении текста (технически, орфографически, пунктуационно)
До 1 балла (невыполнение задания)	<ul style="list-style-type: none"> – Несоответствие плана и содержания реферата его теме. – Не реализация цели реферата.

Критерии оценки реферата

Критерии	Показатели	Баллы
Новизна реферированного текста	<ul style="list-style-type: none"> - актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; 	0-2

	- наличие авторской позиции, самостоятельность суждений	
Степень раскрытия сущности проблемы	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.	0-2
Обоснованность выбора источников	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).	0-2
Соблюдение требований к оформлению	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев.	0-2
Грамотность	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.	0-2
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

4. Конспект статьи

Проверяемые компетенции:

- умение применять способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1).

Конспéкт (лат. conspectus — обозрение, обзор, очерк) — краткое изложение или краткая запись содержания чего-либо (темы, раздела в науке/искусстве, предмета, произведения и т.п.). Студент конспектирует научные статьи по актуальным проблемам курса. Результаты конспектирования могут представляться на семинарском занятии в форме доклада с последующим обсуждением.

Критерии оценивания конспекта статьи

Баллы	Оценка
10	Конспект содержит полный объем (100%) материалов статьи. Записи систематизированы в соответствие со структурой статьи. Конспект прилежный.
8	Конспект содержит не менее 80% объема материалов статьи. Записи систематизированы в соответствие со структурой статьи. Конспект прилежный.
5	Конспект содержит не менее 70% объема материалов статьи. Записи систематизированы в соответствие со структурой статьи. Конспект имеет небрежности.
2	Конспект содержит не менее 50% объема материалов статьи. Записи систематизированы в соответствие со структурой статьи. Конспект небрежный.
0	Конспект содержит менее 50% объема материалов статьи. Записи систематизированы в соответствие со структурой статьи. Конспект небрежный.

5. Статья

Проверяемые компетенции:

- умение применять способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1).

Статья – конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

Статья предполагает самостоятельную работу студентов по изготовлению интеллектуального продукта в рамках предложенной тематики, обладающий субъективной или объективной новизной.

Критерии оценки качества выполнения статьи

До 13 баллов	<ul style="list-style-type: none"> – содержание статьи соответствует теме; – цель статьи реализована; – научные категории (термины) используются правильно; – информация четко систематизирована и структурирована; – информационные ресурсы статьи разнообразны и многочисленны; – актуальность темы и проблемы статьи представлена полностью; – присутствует рефлексия проделанной работы; – ссылки, цитаты оформлены правильно, текст написан грамотно.
До 15 баллов	<ul style="list-style-type: none"> – содержание статьи соответствует теме; – цель статьи реализована; – научные категории (термины) используются правильно; – информация четко систематизирована и структурирована; – информационные ресурсы статьи разнообразны и многочисленны; – актуальность темы и проблемы статьи представлена не полностью; – рефлексия проделанной работы представлена не полностью;

До 10 баллов	<ul style="list-style-type: none"> – ссылки, цитаты оформлены правильно, текст написан грамотно. – содержание статьи соответствует теме; – цель статьи реализована не полностью; – научные категории (термины) используются правильно; – информация систематизирована и структурирована; – информационные ресурсы статьи разнообразны, но не многочисленны; – актуальность темы и проблемы статьи представлена не полностью; – отсутствует рефлексия проделанной работы; – ссылки, цитаты оформлены правильно, текст написан грамотно.
До 6 баллов	<ul style="list-style-type: none"> – содержание статьи соответствует теме; – цель статьи реализована не полностью; – научные категории (термины) используются не всегда корректно; – информация систематизирована и структурирована, но нечетко; – информационные ресурсы статьи не многочисленны и однообразны; – актуальность темы и проблемы статьи представлена не полностью; – отсутствует рефлексия проделанной работы; – ссылки, цитаты оформлены не совсем правильно, текст написан грамотно.
До 3 баллов	<ul style="list-style-type: none"> – содержание статьи не совсем соответствует теме; – цель статьи реализована не полностью; – научные категории (термины) используются не всегда корректно; – информация систематизирована и структурирована нечетко; – информационные ресурсы статьи немногочисленны; – актуальность темы и проблемы статьи не представлена; – отсутствует рефлексия проделанной работы; – ссылки, цитаты оформлены с ошибками, текст написан неграмотно.
До 1 балла (невыполнение задания)	<ul style="list-style-type: none"> – содержание статьи не соответствует теме; – цель статьи не реализована; – научные категории (термины) используются некорректно; – информация не систематизирована и не структурирована; – информационные ресурсы статьи немногочисленны; – актуальность темы и проблемы статьи не представлена; – отсутствует рефлексия проделанной работы; – ссылки, цитаты оформлены неправильно, текст написан неграмотно.

6.ЗАЧЕТ

Проверяемые компетенции:

- умение применять способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1).

Цель зачета: целостная оценка уровня сформированности компетенций на данном этапе их формирования. На зачете оцениваются знания в совокупности с умениями и опытом

деятельности, полученными студентом, как на учебных занятиях, так и в рамках самостоятельной работы по дисциплине.

Форма проведения: в устной форме по теоретическим вопросам зачета.

Перечень теоретических вопросов к зачету:

1. Предмет, объект, цели и задачи психологии управления, ее место в системе психологической науки
2. Этапы формирования психологии управления как прикладной отрасли, основные пути и направления ее развития
3. Место психологии менеджмента в системе различных научных отраслей знания
4. Междисциплинарные связи с общей, социальной, инженерной психологией
5. Понятие личности в системе управления
6. Мировоззренческая основа, ценностные ориентации, направленность, мотивационная сфера личности
7. Мотивация как фактор управления личностью
8. Мотивация и иерархия потребностей по А. Маслоу
9. Теории мотивации (теория ожиданий, теория справедливости). Мотивация и материальная компенсация труда
10. Стимул и мотив. Способы стимулирования труда
11. Психологические основы поощрения и наказания.
12. Возможности конструктивной критики
13. Организационные условия проведения эффективного соревнования
14. Обучение и повышение квалификации как стимулирующий фактор
15. Психологический отбор персонала как средство обеспечения эффективной деятельности организации
16. Психодиагностические методы при отборе персонала, возможности использования личностных опросников, проективных методик и интеллектуальных тестов
17. Этическая сторона психологического отбора
18. Типичные ошибки при проведении процедуры отбора персонала
19. Психологический анализ профессиональной деятельности руководителя
20. Взаимосвязь руководства и лидерства
21. Стили руководства: авторитарный, демократический, либеральный
22. Условия и формы эффективного использования различных стилей управления.
23. Особенности харизматического лидера
24. Ситуационные подходы к эффективному лидерству.

Критерии оценки на зачете:

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 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, справляющемся 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 материала, не справляется с решением практических задач и не может ответить на дополнительные вопросы преподавателя.