

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) программы: Управление человеческими ресурсами

Дисциплина: Психология управления

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

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине «Психология управления» у обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) программы: Управление человеческими ресурсами, оцениваются компетенции, формирующиеся в процессе освоения образовательной программы

Выпускник программы должен обладать следующими компетенциями*:

– владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1)

– владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2)

*Примечание: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

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

Описание показателей оценивания компетенций на различных этапах их формирования осуществляется в соответствии с основной профессиональной образовательной программой вуза. В качестве показателей рассматриваются результаты освоения дисциплины, выраженные через знания, умения и владения (таблица 1).

В таблице 2 приводится шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования с указанием критериев их оценивания. Во втором столбце таблицы приводится шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования в соответствии с обозначенным критерием.

Таблица 1 – Описание показателей оценивания компетенций на различных этапах их формирования с точки зрения результатов освоения дисциплины.

Наименования компетенций	Этапы формирования и описание показателей оценивания
ФГОС* Выпускник программы должен обладать следующими компетенциями:	
<p>- владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1)</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные психосоциальные особенности группой структуры и динамики, особенности проведения психологических исследований в области управленческих процессов <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать психологические исследования в области управленческих процессов в различных сферах деятельности <p>Владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками психологического управления дифференцированной групповой динамикой, использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры в различных сферах деятельности
<p>- владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2)</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные теоретические модели и методы управления, описывающие экономическое и управленческое поведение на уровне психосоциальных конфликтов <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять самостоятельный анализ актуальных проблем психосоциальной конфликтологии <p>Владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций, в том числе, в межкультурной среде

Таблица 2 – Критерии и шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент обладает необходимой системой знаний и владеет некоторыми умениями по дисциплине, способен понимать и интерпретировать освоенную информацию, что позволит ему	Пороговый (обязательный)

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
<p>в дальнейшем развить такие качества умственной деятельности, как глубина, гибкость, критичность, доказательность.</p> <p>Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент обладает необходимой системой знаний теоретических основ функционирования психосоциальных систем в целом, отдельных их сфер и звеньев, владеет некоторыми умениями анализа системы психосоциальных связей хозяйствующих субъектов, что позволит ему в дальнейшем развить практические умения в данном направлении профессиональной деятельности.</p>	
<p>Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент продемонстрировал глубокие прочные знания и развитые практические умения и навыки, может сравнивать, оценивать и выбирать методы решения заданий, работать целенаправленно, используя связанные между собой формы представления информации.</p> <p>Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент продемонстрировал знание теоретических положений в области психологии управления, практические умения и навыки анализа и исследований на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы.</p>	Повышенный
<p>Достигнутый уровень оценки результатов обучения свидетельствует о том, что студент способен обобщать и оценивать информацию, полученную на основе исследования нестандартной ситуации; использовать сведения из различных источников, успешно соотнося их с предложенной ситуацией.</p> <p>Достигнутый уровень оценки результатов обучения свидетельствует о том, что у студента сформированы системные знания в области психологии управления, необходимые для решения конкретных задач, связанных с экономическими системами, а также использования полученных сведений для принятия управленческих решений. Студент способен систематизировать и обобщать информацию по вопросам управления кадрами, обосновывать выбор метода управления для решения задач в области профессиональной деятельности.</p>	Продвинутый

3. Оценочные средства для проведения текущего контроля освоения дисциплины

Вопросы для самоконтроля и подготовки к текущему контролю методом опроса

1. Что такое психология управления?

2. Что является предметом и объектом психологии управления?
3. Какие организационные и психологические факторы способствуют достижению целей управления?
4. Дайте определение мотива и мотивации
5. В чем специфика управления человеческими ресурсами?
6. Аудит человеческих ресурсов
7. В чем заключаются психологические закономерности реализации управленческих функций?
8. Перечислите функции управления.
9. В чем особенности влияния материального поощрения на мотивацию персонала?
10. Какой стиль деятельности руководителя понижает/повышает мотивацию сотрудников?
11. Как соотносятся между собой понятия «лидер», «руководитель», «менеджер»?
12. Охарактеризуйте методы взаимодействия руководителя с подчиненными. 3. От каких объективных и субъективных факторов зависит выбор руководителем того или иного стиля управления?
13. Деловое общение, его виды и формы
14. Что такое коммуникативная сторона общения?
15. Что такое интерактивная сторона общения?
16. В чем сущность конфликта как коммуникационного процесса.
17. Каковы функции конфликта?
18. Как связаны между собой процессы познания и обучения в конфликте?
19. Каковы движущие силы конфликта
20. Дайте характеристику основных методов разрешения конфликта.
21. Назовите основные виды конфликтов в управлении персоналом и их характерные черты.
22. Что такое доминантность, ассертивность, эмоциональная устойчивость, готовность к риску, ответственность и надежность, эмпатия, коммуникативная компетентность.
23. Перечислите психологические факторы, ограничивающие эффективность деятельности управленца.
24. Дайте определение понятия «самоуправление». Саморегуляция психического состояния. Позитивное отношение к жизни.
25. Перечислите количественные способы анализа управленческих ситуаций.
26. Перечислите качественные способы анализа управленческих ситуаций.
27. Специфика принятия управленческих решений. Эффективность решения. 3. Что такое Модель ПУР.
28. Охарактеризуйте диаграмму Паретто.
29. Опишите основные компоненты схемы Исикавы "Мозговой штурм".
30. Диагностика организационной культуры с целью оптимизации процесса принятия управленческих решений

Задания по контрольной работе для текущего контроля, указания по ее выполнению.

Контрольная работа по дисциплине «Экономика недвижимости» выполняется в форме реферата по выбранной теме. Реферат должен соответствовать принятым в институте «Правилам выполнения письменных работ», в том числе требованиям к оригинальности таких работ.

Реферат – это вид учебно-исследовательской работы, выполненной на актуальную тему социологии в рамках профильной проблематики, отражающей основные направления исследования по данной дисциплине. В процессе работы над содержанием реферата должно быть осуществлено следующее – выбраны и проанализированы основные методологические подходы, теории и концепции по теме.

Рекомендуется следующий алгоритм подготовки реферата:

1. определить научные подходы, теории, концепции социологии и менеджмента, в рамках которых наиболее логично рассмотреть сущность темы и ее основных категорий;

2. осуществить выбор литературы (зарубежной и отечественной), основываясь на которой можно раскрыть тему по заранее определенной логике ее представления;

3. подготовить структуру (план реферата), разворачивание которой отражало бы как основные позиции в рамках различных управленческих дискурсов, так и анализ современных практик по выбранной теме реферата;

4. разработать структуру реферата, которая включает основные составные части: введение, основная часть, заключение, список использованной литературы и источников, ссылки при цитировании обязательны;

5. подготовить введение, которое включает краткое обоснование актуальности темы реферата, которое отражает то или иное направление научных исследований в рамках социологии;

6. подготовить основную часть, которая включает:

– описание значимых для темы научных теорий, взглядов, подходов, в рамках которых необходимо рассматривать тему; социологический анализ базовых категорий;

– специфику становления, формирования, развития тех или иных управленческих процессов с точки зрения социологического подхода;

– анализ современного состояния, включая проблемы функционирования тех или иных аспектов управленческих практик;

7. подготовить заключение, которое включает резюмирование результатов работы в рамках темы реферата: краткое заключение об актуальности темы и изложение основных результатов, которые получены в процессе ее изучения;

8. обучающийся может получить консультации у преподавателя в связи с согласованием структуры реферата или методологических аспектов раскрытия выбранной темы.

Критерии оценивания реферата

– Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие плана теме реферата; б) соответствие содержания теме и плану реферата; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по од-

ному вопросу (проблеме).

– Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

– Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; в) соблюдение требований к объёму реферата.

Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: 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.

Оценка «хорошо» – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка «неудовлетворительно» – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Выбор варианта контрольной работы для студентов осуществляется по последней цифре номера зачетки. Цифра 0 означает 10 вариант.

Первый вариант выбирает одну тему из номеров 1 и 11, второй вариант выбирает из номеров 2 и 12 и т.д.

Темы для выполнения контрольных работ:

1. Стратегические и оперативные задачи у
2. Теория управления: школы, подходы, современное состояние
3. Управленческая деятельность: содержание и основные подходы к ее изучению
4. Психологические особенности реализации функций управления
5. Диагностика организационной культуры
6. Стороны и критерии профессионализма менеджера
7. Особенности профессионального развития личности: барьеры, противоречия, кризисы
8. Профессионально обусловленные деструкции личности руководителя
9. Особенности управленческой деятельности в обычных и экстремальных трудовых условиях

10. Управленческая адаптация: модели, личностные механизмы и методы
11. Стратегии профессионального самосохранения личности менеджера в сфере логистики маркетинга управления человеческими ресурсами
12. Особенности проявления и функционирования познавательных процессов в управленческой деятельности.
13. Интеллект и эффективность управленческой деятельности.
14. Теория мотивации персонала
15. Психологические особенности мотивации персонала
16. Психологические аспекты разработки и оптимизации системы вознаграждения персонала
17. Принципы формирования команды
18. Функциональные состояния: виды, особенности проявления и профилактики
19. Стилль управления как качественная характеристика деятельности руководителя.
20. Инновационные подходы к формированию эффективного стиля управления.
21. Профессиональное здоровье менеджера как психологическая проблема
22. Стресс в профессиональной деятельности: стрессоры, динамика развития, преодоление
23. Психическое выгорание у менеджеров
24. Трудоголизм и синдром хронической усталости в управленческой деятельности.
25. Исследование профессиональных деформаций руководителей.
26. Влияние здоровья руководителя на эффективность деятельности организации.
27. Коммуникативная компетентность менеджера
28. Различные способы разрешения конфликтных ситуаций деятельности менеджера: особенности развития и стратегии управления.
29. Межличностные, групповые и организационные коммуникации.
30. Психологическая совместимость и оптимизация взаимодействия персонала.
31. Группа как социально-психологическая общность
32. Психологические аспекты влияния группы на личность
33. Психологические аспекты влияния личности на группу
34. Психологические аспекты продуктивности группы
35. Психологические аспекты формирования управленческой команды

4. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы и дисциплины, в ходе промежуточной аттестации.

По компоненте компетенций «Знать»

1. Психология управления. Объект изучения психологии управления. Предмет изучения психологии управления.
2. Базовые понятия психологии управления.
3. Принципы управления и функции управления.
4. Современные технологии управления персоналом (человеческими ресурсами)

- ми)
5. Психологические особенности планирования в сфере управления человеческими ресурсами
 6. Развитие теории мотивации
 7. Личность подчиненного как объект управления
 8. Процесс социализации личности и проблема психосоциальных кризисов.
 9. Характеристика социально-психологической адаптации подчиненного
 10. Позиция человека в коллективе
 11. Классификация лидеров. Концепция лидерства.
 12. Понятие стилей руководства и наиболее типичные стили руководства.
 13. Зависимость стиля руководства от уровня развития рабочей группы.
 14. Основные формы делового общения
 15. Психологические аспекты проведения деловой беседы
 16. Особенности подготовки и проведения служебного совещания
 17. Сущность конфликта как психологического феномена.
 18. Типы конфликтов в организации. Причины деловых конфликтов.
 19. Стратегия поведения в конфликтной ситуации. Прогнозирование, разрешение и предупреждение конфликтных ситуаций.
 20. Личностные качества успешного руководителя.
 21. Руководитель и экстремальные ситуации.
 22. Технологии управления персоналом в межкультурной среде
 23. Личностные и профессиональные кризисы. Саморегуляция психического состояния.
 24. Специфика принятия управленческих решений.
 25. Эффективность управленческого решения.

По компоненте компетенций «Уметь»

1. Анализ факторов, препятствующих формированию эффективного коллектива.
2. Анализ механизмов групповой динамики.
3. Анализ феномена групповой жизнедеятельности.
4. Анализ психологических особенностей менеджмента в сфере управления человеческими ресурсами
5. Анализ психологических особенностей регулирования.
6. Анализ психологических особенностей контроля.
7. Ролевое распределение в группе. Ролевые конфликты.
8. Создание защитных механизмов от группового давления.
9. Анализ психологического климата в коллективе
10. Анализ необходимых черт личности для менеджера.
11. Анализ факторов, ограничивающих управленческий потенциал.
12. Построение коммуникативных потоков.
13. Анализ причин неудач коммуникации.
14. Пресс-конференция. Подготовка, организация пространства, структура.
15. Беседа по телефону.
16. Правила ведения деловой беседы.
17. Алгоритм проведения переговоров.

18. Анализ некорректных тактических приемов проведения переговоров.
19. Составление делового протокола в переговорном процессе.
20. Методы организации групповой дискуссии.
21. Порядок проведения совещаний.
22. Трактовка невербальных сигналов.
23. Правила критики подчиненных.
24. Разрешение конфликтных ситуаций.
25. Стратегии поведения в конфликтной ситуации. Сетка Томаса-Киллмена.
26. Психосоциальные конфликты. Техники снятия эмоционального напряжения в конфликте.
27. Правила общения с конфликтными личностями.
28. Принципы формирования имиджа.
29. Анализ первого впечатления о человеке.
30. Технологии создания имиджа.
31. Анализ стресса и контроль над ним.
32. Подходы к принятию решений и их классификация. Ошибки при принятии решений.
33. Анализ диаграммы Паретто.
34. Организация и проведение «мозгового штурма».
35. Модели поведения руководителя в процессе принятия решения.

По компоненте компетенций «Владеть навыками»

1. Опишите, как поведут себя типичные представители четырех основных типов темперамента в ситуации, когда каждый из них опаздывает сдать порученную ему руководителем срочную работу.
2. Определите, кем являются ваши одноклассники — экстравертами или интровертами. Поясните свой выбор. С помощью личностного опросника Г. Айзенка или опросника Р. Кэттелла проверьте правильность своих выводов.
3. Приведите примеры исторических личностей, соответствующих, по вашему мнению, типологиям Э. Фромма и Э. Шострома.
4. Охарактеризуйте отрицательные для управления человеческими ресурсами моменты, связанные с групповой формой организации труда.
5. Согласны ли вы с позицией Шострома: манипулятор самуничтожает себя? Поясните свой ответ. Приведите примеры ситуаций ошибочных атрибуций из вашей профессиональной деятельности (отдел кадров).
6. Охарактеризуйте в целом биологические, биосоциальные и социальные концепции личности. Соотнесите концепции А. Адлера, В. Бехтерева, М. Вертгеймера, Д. Роттера, Дж. Уотсона, Э. Фромма, К. Хорни, Э. Эриксона с указанными подходами.
7. Представьте, что один из пассажиров самолета стал кричать на бортпроводника, принесшего ему вместо воды сок. Прокомментируйте данное поведение с позиций психоаналитического и бихевиористского направлений.
8. Перечислите психологические свойства оптимально функционирующей личности А. Маслоу. Согласны ли вы с этим списком?
9. Оцените ситуацию. Какое решение, на ваш взгляд, необходимо принять руководителю? Подойдите к ситуации нестандартно. В одной организации со-

трудники постоянно жаловались, что лифт в здании фирмы медленно перемещается от этажа к этажу. Стандартное решение – заменить лифт на скоростной. Это потребовало бы значительных расходов. Но менеджер переформулировал проблему: время пребывания в лифте только кажется сотрудникам чрезмерно долгим, так как они в этот момент ничем не заняты.

10. Представьте, что в компании, которой вы руководите, появилась группа, действующая вопреки целям организации. Какие шаги для ее нейтрализации вы предпримите?

11. Представьте ситуацию: на совещании после высказывания одного из коллег руководитель сообщил ему, что «это не его вопрос (тема, проблема)». Какой закон психологии управления был нарушен? Как скажется данное замечание на работоспособности присутствующих?

12. Проанализируйте барьеры общения, с которыми вы сталкиваетесь в практике деловых коммуникаций. С помощью каких приемов вы их преодолеваете?

13. Вас назначили начальником отдела кадров, в котором вы раньше работали простым сотрудником. Вы вызвали к себе подчиненного для выяснения причин его опозданий, но сами неожиданно задержались на совещании в дирекции и пришли позже. Подчиненный же пришел вовремя.

Как вы построите свою беседу с подчиненным в этом случае?

14. Вы назначены начальником департамента управления персоналом (на эту должность вы перешли из другой компании). Вас, возможно, знают в лицо не все сотрудники. Обходя в рабочее время отделы своего департамента, вы замечаете в курилке трех своих подчиненных, оживленно обсуждающих футбольный матч. На вас они не обратили никакого внимания.

Как вы себя поведете в этом случае?

15. Вы начальник отдела кадров. Ваш директор, не ставя вас в известность, дает срочное задание вашему сотруднику, который уже занят выполнением задания, полученного от вас лично. Ваш директор делает это постоянно, и Вы знаете, что он вас недолюбливает. Оба задания являются очень важными. Выберите лучший, с вашей точки зрения, вариант поведения.

16. С помощью характерологического опросника Х. Шмышека определите акцентуацию характера. Соответствуют ли полученные результаты вашему представлению о собственном стиле общения.

17. Определите подходящие для вас способы защиты (или психотехники) от манипулирования, используемые в практике трудовой деятельности. Оцените их эффективность.

18. Охарактеризуйте стратегию формирования впечатления, используемую вами или вашими коллегами в профессиональной деятельности. Оцените ее эффективность.

19. По вашему мнению, определяется ли работа трудового коллектива качествами характера индивидов, его составляющих? Поясните свой ответ.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины, в ходе промежуточной аттестации

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны на основе подхода В.П. Беспалько. Задания фонда оценочных средств представлены в трех взаимосвязанных блоках.

Первый блок – задания на уровне «знать», в которых очевиден способ решения, усвоенный студентом при изучении дисциплины. Задания этого блока выявляют в основном знаниевый компонент по дисциплине и оцениваются по бинарной шкале «правильно-неправильно».

Второй блок – задания на уровне «знать» и «уметь», в которых нет явного указания на способ выполнения, и студент для их решения самостоятельно выбирает один из изученных способов. Задания данного блока позволяют оценить не только знания по дисциплине, но и умения пользоваться ими при решении стандартных, типовых задач. Результаты выполнения этого блока оцениваются с учетом частично правильно выполненных заданий.

Третий блок – задания на уровне «знать», «уметь», «владеть». Он представлен кейс-заданиями, содержание которых предполагает использование комплекса умений и навыков, для того чтобы студент мог самостоятельно сконструировать способ решения, комбинируя известные ему способы и привлекая знания из разных дисциплин. Кейс-задание представляет собой учебное задание, состоящее, как правило, из описания реальной практической ситуации или ситуации, приближенной к практике. Выполнение студентом кейс-заданий требует решения поставленной проблемы (ситуации) в целом и проявления умения анализировать конкретную информацию, прослеживать причинно-следственные связи, выделять ключевые проблемы и методы их решения. В отличие от первых двух блоков задания третьего блока носят интегральный (summative) характер и позволяют формировать нетрадиционный способ мышления, характерный и необходимый для современного человека. Решение студентами подобного рода нестандартных практико-ориентированных заданий свидетельствует о степени влияния процесса изучения дисциплины на формирование у студентов общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС.

Оценивание знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляется с помощью следующей модели оценки выполнения типовых заданий и практико-ориентированных задач, которая позволяет установить соответствие между результатом выполнения заданий ФОС обучающимся (студентом) и уровнем обученности по шкале оценивания (таблица 3).

Таблица 3 – Модель оценки выполнения заданий ФОС

Цифровое	Словесное	Описание
----------	-----------	----------

выражение	выражение	
5	Отлично (зачтено)	всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой
4	Хорошо (зачтено)	полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе практические задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе, способен к самостоятельному пополнению и обновлению знаний и умений в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности
3	Удовлетворительно (зачтено)	знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, выполняет практические задания, предусмотренные программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, но допускает погрешности в ответе и при выполнении заданий, обладая при этом необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
2	Неудовлетворительно (не зачтено)	пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допущение студентом принципиальных ошибок в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка "неудовлетворительно" ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Данная модель, являясь студентоцентрированной, позволяет сфокусировать внимание на результатах каждого отдельного студента. Предложенные показатели оценки результатов обучения позволяют сделать выводы об уровне обученности каждого отдельного студента и дать ему рекомендации для дальнейшего успешного продвижения в обучении.

Предложенный фонд оценочных средств может быть использован для оценки результатов обучения отдельного студента, а также для выборки студентов направления подготовки.