

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa79172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

**Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)**

**Факультет психологии
Кафедра психологии труда и организационной психологии**

УТВЕРЖДЕН
На заседании кафедры
Протокол от «07» июня 2021 г., №11
И.о. зав. кафедрой

Е.М. Климова
/Климова Е.М./

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине
Организационная психология

Направление подготовки 37.03.01 Психология
(очная форма обучения)

Профиль
Психологическое сопровождение личности

Мытищи
2021 г.

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

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
ОК – 3 «Способен и готов использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности»	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ОК – 7 «Способен и готов к самоорганизации и самообразованию»	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ПК – 6 «Способен и готов к постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности»	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

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

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
ОК - 3	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	знать: • общее понятие об организации; • основные типы организаций; • основные нормативно-правовые документы, представляющие собой базу деятельности психолога в организации; уметь: • использовать полученные теоретические и практические знания для организации деятельности психолога; • пополнять	Текущий контроль: наличие конспекта, устный опрос на практических занятиях; тестирование.	<u>41-60 баллов</u>

			профессиональные знания о деятельности психолога в организации		
	Продвинутый	<i>1. Работа на учебных занятиях</i> <i>2. Самостоятельная работа</i>	<i>знать:</i> • общее понятие об организации; • основные типы организаций; • основные нормативно-правовые документы, представляющие собой базу деятельности психолога в организации; • психологические аспекты управления. <i>уметь:</i> • использовать полученные теоретические и практические знания для организации деятельности психолога; пополнять профессиональные знания о деятельности психолога в организации <i>владеть:</i> • процедурами и особенностями взаимодействия в команде развития; • организацией ведения деловых переговоров; • методами аргументации;	Текущий контроль: рефераты; презентации.	<u>61-100 баллов</u>

ОК - 7	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	знать: • общее понятие об организации; • основные типы организаций; • основные нормативно-правовые документы, представляющие собой базу деятельности психолога в организации; уметь: • использовать полученные теоретические и практические знания для организации деятельности психолога; • пополнять профессиональные знания о деятельности психолога в организации	Текущий контроль: наличие конспекта, устный опрос на практических занятиях; тестирование.	<u>41-60 баллов</u>
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	знать: • общее понятие об организации; • основные типы организаций; • основные нормативно-правовые документы, представляющие собой базу деятельности психолога в организации; • психологические аспекты управления. уметь: • использовать	Текущий контроль: рефераты; презентации.	<u>61-100 баллов</u>

			полученные теоретические и практические знания для организации деятельности психолога; пополнять профессиональные знания о деятельности психолога в организации <i>владеть:</i> • процедурами и особенностями взаимодействия в команде развития; • организацией ведения деловых переговоров; • методами аргументации;		
ПК – 6	Пороговый	<i>1. Работа на учебных занятиях</i> <i>2. Самостоятельная работа</i>	<i>знать:</i> • общее понятие об организации; • основные типы организаций; • основные нормативно-правовые документы, представляющие собой базу деятельности психолога в организации; <i>уметь:</i> • использовать полученные теоретические и практические знания для организации деятельности психолога; • пополнять	Текущий контроль: наличие конспекта, устный опрос на практических занятиях; тестирование.	<u>41-60 баллов</u>

			профессиональные знания о деятельности психолога в организации		
	Продвинутый	<i>1. Работа на учебных занятиях</i> <i>2. Самостоятельная работа</i>	<i>знать:</i> • общее понятие об организации; • основные типы организаций; • основные нормативно-правовые документы, представляющие собой базу деятельности психолога в организации; • психологические аспекты управления. <i>уметь:</i> • использовать полученные теоретические и практические знания для организации деятельности психолога; пополнять профессиональные знания о деятельности психолога в организации <i>владеть:</i> • процедурами и особенностями взаимодействия в команде развития; • организацией ведения деловых переговоров; • методами аргументации;	Текущий контроль: рефераты; презентации.	<u>61-100 баллов</u>

ПК – 13	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	знать: • общее понятие об организации; • основные типы организаций; • основные нормативно-правовые документы, представляющие собой базу деятельности психолога в организации; уметь: • использовать полученные теоретические и практические знания для организации деятельности психолога; • пополнять профессиональные знания о деятельности психолога в организации	Текущий контроль: наличие конспекта, устный опрос на практических занятиях; тестирование.	<u>41-60 баллов</u>
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	знать: • общее понятие об организации; • основные типы организаций; • основные нормативно-правовые документы, представляющие собой базу деятельности психолога в организации; • психологические аспекты управления. уметь: • использовать	Текущий контроль: рефераты; презентации.	<u>61-100 баллов</u>

			полученные теоретические и практические знания для организации деятельности психолога; пополнять профессиональные знания о деятельности психолога в организации <i>владеть:</i> • процедурами и особенностями взаимодействия в команде развития; • организацией ведения деловых переговоров; • методами аргументации;		
ПК – 14	Пороговый	<i>1. Работа на учебных занятиях</i> <i>2. Самостоятельная работа</i>	<i>знать:</i> • общее понятие об организации; • основные типы организаций; • основные нормативно-правовые документы, представляющие собой базу деятельности психолога в организации; <i>уметь:</i> • использовать полученные теоретические и практические знания для организации деятельности психолога; • пополнять	Текущий контроль: наличие конспекта, устный опрос на практических занятиях; тестирование.	<u>41-60 баллов</u>

			профессиональные знания о деятельности психолога в организации		
	Продвинутый	<i>1. Работа на учебных занятиях</i> <i>2. Самостоятельная работа</i>	<i>знать:</i> • общее понятие об организации; • основные типы организаций; • основные нормативно-правовые документы, представляющие собой базу деятельности психолога в организации; • психологические аспекты управления. <i>уметь:</i> • использовать полученные теоретические и практические знания для организации деятельности психолога; пополнять профессиональные знания о деятельности психолога в организации <i>владеть:</i> • процедурами и особенностями взаимодействия в команде развития; • организацией ведения деловых переговоров; • методами аргументации;	Текущий контроль: рефераты; презентации.	<u>61-100 баллов</u>

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Темы устных опросов

Занятие 1. Проблемы теории и практики в организационной психологии.

Форма проведения занятия: «Круглый стол».

Вопросы для обсуждения.

1. Что такое организационная психология
2. С какими смежными науками организационная психология имеет области пресечения
3. Что является предметом организационной психологии.
4. Какие задачи решает психолог в организации. Аргументируйте свою точку зрения

Занятие 2. Миссия, цели и стратегия организации

Форма проведения занятия: организационно - деятельностьная игра

Работа проходит в малых группах (по 5 человек). В ходе практического занятия студенты знакомятся с предлагаемой ситуацией «Как спасти АвтоВАЗ».

После ознакомления с предложенным материалом, предлагается сформулировать миссию фирмы и определить ее цели. Необходимо построить «дерево целей», стоящих перед руководством компании для успешного выполнения миссии. Под деревом целей понимается структурно-иерархическая модель, отражающая соподчиненность и взаимосвязь целей и средств их достижения.

Для построения дерева целей необходимо вначале сформулировать общие вопросы (цели), а затем - частные. Более высоким уровням дерева целей соответствуют вопросы достижения генеральной (главной) цели, подцелей и задач, а последующим - частные по отношению к вышестоящим уровням вопросы, вплоть до отдельных работ и мероприятий.

Занятие 3. Сущность и структура организации

Форма проведения занятия: «Круглый стол».

Вопросы для обсуждения.

1. Почему организация должна осуществлять изменения.
2. Что может служить причиной изменений в организации.
3. Какие существуют уровни изменений? Их характеристика.
4. Как зависит трудность осуществления изменений от их уровня.
5. Что включает анализ и описание изменений.
6. Приведите примеры движущих и сдерживающих сил.
7. Какие существуют стратегии преодоления сопротивления
8. Какие существуют стратегии осуществления изменений?
9. Охарактеризуйте этапы проведения нововведений.

Занятие 4. Нововведения в организации

Форма проведения занятия: организационно - деятельностьная игра

Работа проходит в малых группах (по 5 человек), рассчитана на четыре часа. В ходе первого практического занятия студенты знакомятся с предлагаемой ситуацией «Слияние Cloetta и Fazer» и выполняют задание.

Задание:

1) Опишите:

- изменения, произошедшие в данной компании;

- источники возможного или возникшего сопротивления;
 - сдерживающие и движущие силы (определите, внутренние или внешние причины их вызвали);
 - факторы, влияющие на выбор стратегии проведения изменений;
 - стратегию проведения изменений, выбранную фирмой;
 - стратегию преодоления сопротивления, принятую фирмой;
- 2) Предложите собственный вариант проведения изменений в условиях, сложившихся на данной фирме.

Результаты выполненной работы подгруппы оформляется в виде общего отчета малой группы. На последующем практическом задании проходит защита данных разработок.

Занятие 5. Организационная культура

Форма проведения занятия: организационно - деятельностная игра

Работа проходит в малых группах (по 5 человек).

В ходе практического занятия студенты формулируют составляющие содержания организационной культуры.

На первом этапе - в течение 25 минут студенты индивидуально выполняют тест «Организационная культура» (К. Камерон, Р. Куинн).

На втором этапе - в течение 40 минут в малых группах студенты составляют общий согласованный перечень позиций по разделам прилагаемой формы.

На третьем этапе – под руководством преподавателя обсуждаются и обобщаются позиции малых групп в течение 25 минут вырабатывается сводное для всей группы описание её культуры.

Занятие 6. Источники власти

Форма проведения занятия: «Круглый стол».

Вопросы для обсуждения.

1. Что представляет собой личная власть.
2. Источники власти.
3. Какие источники власти включены в группу, составляющую личностную основу власти.
4. Какие источники власти включены в группу, составляющую организационную основу власти
5. Какие источники власти и как необходимо использовать, чтобы добиться большей эффективности.

Темы презентаций:

1. Междисциплинарный статус организационной психологии
2. Организация как «машина» и организация как «социальная общность» – сравнительный анализ концептуальных подходов.
3. Системная методология анализа организационных взаимодействий
4. Организации в постиндустриальном обществе.
5. Понятие организационного консультирования в «широком» и «узком» значении термина.
6. Организационные ценности и эффективность трудового поведения.
7. Значимость труда и ее отражение в индивидуальных и групповых ценностях.
8. Управленческий труд – психологические особенности и требования.
9. Лидерство и реализация властных функций в организации.
10. Инновационные процессы в организациях – психологические последствия.

Темы рефератов:

1. Организационный стресс: факторы развития и последствия
2. Кризисы в развитии организаций
3. Организационная политика и личная жизнь
4. Социокультурные различия в организационное поведение
5. Феномен «организационной культуры»
6. Формы и методы оказания психологической помощи персоналу организаций.
7. Взаимосвязь между результатами диагностической оценки персонала и оказанием
8. психологических консультационных услуг в организациях.
9. Требования к профессиональным компетенциям специалиста-психолога, работающего в сфере организационного консультирования.
10. Особенности профессиональной деятельности и формы реализации трудовых задач психологом, работающим в организации.

Вариант теста:

1. Кодексы:
 - а) отражают требования общества к деятельности педагога;
 - б) выражают стремление педагога укрепить свой престиж;
 - в) служат регламентации деятельности педагогов;
 - г) предписывают принципы деятельности;
 - д) фиксируют опыт общественного согласования;
 - е) выражают корпоративное мнение педагогов.
2. Что такое профессиональное сообщество:
 - а) союз специалистов с дипломом вуза;
 - б) объединение людей;
 - в) сообщество лиц; связанных общностью профессиональных знаний;
 - г) сообщество лиц, объединенных общими принципами деятельности.
3. Принцип «защиты чести мундира» характеризует:
 - а) отстаивание профессиональной репутации;
 - б) выражает достоинство профессии;
 - в) характеризует заботу об имидже профессии.
4. Этика воспитания регулирует:
 - а) компетентность взаимодействия участников коммуникации;
 - б) ориентирует специалиста на поиск нравственных способов сотрудничества;
 - в) уровень эмоционального и рационального взаимопонимания.
5. Этика общения регулирует:
 - а) рабочий процесс как смысловую деятельность людей при освоении культурных ценностей;
 - б) соответствие ценностей специалиста установкам профессионального этоса;
 - в) ценностный плюрализм как принцип и способ межличностного взаимодействия;
 - г) нормы конвенциональности как принцип сотрудничества.
6. Определите какие из данных положений характеризуют деонтологический подход в работе:
 - а) цель - развитие личности, обладающей чувством долга;
 - б) технологии обучения должны учитывать право на автономность обучаемого;

- в) технологии обучения - идентификация с общественными интересами;
- г) методы эмоционального внушения и убеждения;

7. Нарушением педагогической этики считается:

- а) объективная подача информации;
- б) параллельная работа в другом заведении;
- в) использование чужих методик обучения;
- г) использование местной прессы для обсуждения рабочих проблем.

Перечень вопросов к экзамену:

1. Понятие и сущность организационной психологии, зависимость организационных психологов от организации
2. Проблемы теории и практики в организационной психологии
3. Зарождение концепции «организационного развития». Становление, институционализация и современное состояние дисциплины.
4. Понятие организации (цели, функции, структура, способы взаимодействия). Основные характеристики организации. Размер. Сложность. Формализация. Рациональность. Иерархическая структура.
5. Анализ внешней и внутренней среды организации. Сущность стратегии развития организации.
6. Цели организации. Иерархия целей.
7. Взаимосвязь целей и организационной структуры. Факторы формирования организационных структур.
8. Влияние различных отраслей знаний на теоретические основы построения организации.
9. Жизненный цикл продукта и организации. Соотнесение стадии жизненного цикла, типов стратегии организации и особенностей персонала.
10. Проектирование организации. Процесс организации. Анализ организации. Оценка организации
11. Организационное развитие. Краткая история организационного развития
12. Нововведения в организациях. Уровни проведения изменений. Типы перемен
13. Стратегии осуществления нововведений. Программа по перестройке К Левина.
14. Программы по перестройке Р. Бекхард. К. Терлей. А. Бандура. М. Биер.
15. Основные этапы проведения изменений. Преодоления сопротивления
16. Классификация мероприятий по организационному развитию. Модели организационного развития
17. Методы организационного развития. Критерии успеха мероприятий по организационному развитию.
18. Проблемное поле диагностики. Проблемы и задачи. Внешние и внутренние проблемы организации.
19. Организационная культура. Классификация организационных культур
20. Компонентные модели организации. Система 7С Мак-Кинси и производные концепции.
21. Методы стандартизированной (структурной) диагностики. Сбор, анализ, интерпретация и представление данных
22. Роль консультанта в организационном развитии
23. Концептуальное развитие и развитие организаций. Схемы развития и их использование в консультировании.
24. Корреляты и результаты удовлетворенности работой. Удовлетворенность и продуктивность.

25. Корреляты и результаты удовлетворенности работой: удовлетворенность работой и простотой
26. Корреляты и результаты удовлетворенности работой: удовлетворенность работой и удовлетворенность жизнью/психическое здоровье. Преданность организации
27. Измерение удовлетворенности работой
28. Измерение климата в организациях и группах
29. Измерение привязанности к организации
30. Вхождение человека в организацию.
31. Обучение при вхождении в организацию.
32. Изменение поведения посредством научения.
33. Процесс сознательного научения поведению в организации.
34. Взаимоотношения в производственных группах. Основные характеристики производственного коллектива.
35. Личностно-ролевые конфликты в производственных группах. Причины вступления в группы.
36. Модель группового поведения. Факторы, влияющие на успешность работы профессиональной группы.
37. Деловое поведение.
38. Структура неформальных отношений
39. Социально-ролевые и профессионально-ролевые типы сотрудников, особенности управления ими.
40. Профессионально-ролевых типов сотрудников
41. Власть и влияние
42. Источники власти в организации.
43. Власть и лидерство
44. Эффективное лидерство
45. Исследование Мичиганского университета условий эффективного лидерства
46. Модель ситуационного лидерства Фидлера
47. Модель ситуационного лидерства Херсея и Бланшарда
48. Модель лидерства «путь - цель» Хауза и Митчелла
49. Ситуационная модель принятия решений Врума - Йеттона - Яго
50. Концепция харизматического лидерства

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

Оценка качества учебной работы студентов по изучению дисциплины оценивается в баллах, и носит накопительный характер. Баллы суммируются в течение семестра, включают в себя: написание рефератов, подготовку презентаций, работу на практических занятиях, самостоятельную работу студентов и оценку знаний на экзамене.

Распределение баллов по видам работ

Вид работы	Кол-во баллов (максимальное значение)
Конспект	до 10 баллов
Реферат	до 10 баллов
Презентация	до 20 баллов

Опрос	до 20 баллов
Тестовые задания	до 20 баллов
Экзамен	до 20 баллов

Написание конспекта оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

8–10 баллов. В содержании конспекта соблюдена логика изложения вопроса темы; материал изложен в полном объеме; выделены ключевые моменты вопроса материал изложен понятным языком; формулы написаны четко и с пояснениями; схемы, таблицы, графики, рисунки снабжены пояснениями выполнены в соответствии с предъявляемыми требованиями; к ним даны все необходимые пояснения; приведены примеры, иллюстрирующие ключевые моменты темы.

4–7 баллов. В содержании конспекта не соблюден литературный стиль изложения, прослеживается неясность и нечеткость изложения, иллюстрационные примеры приведены не в полном объеме.

0–3 балла. Конспект составлен небрежно и неграмотно, имеются нарушения логики изложения материала темы, не приведены иллюстрационные примеры, не выделены ключевые моменты темы.

Написание реферата оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

9–10 баллов Содержание соответствуют поставленным цели и задачам, изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

6–8 баллов. Содержание недостаточно полно соответствует поставленным цели и задачам исследования, работа выполнена на недостаточно широкой базе источников и не учитывает новейшие достижения, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.

3–5 баллов. Содержание не отражает особенности проблематики избранной темы, – содержание работы не полностью соответствует поставленным задачам, база источников является фрагментарной и не позволяет качественно решить все поставленные в работе задачи, работа не учитывает новейшие достижения историографии темы, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–2 балла. Работа не имеет логичной структуры, содержание работы в основном не соответствует теме, база источников исследования является недостаточной для решения поставленных задач, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию.

Презентация оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

9–10 баллов (очное отделение: 17–20 баллов) –содержание соответствуют поставленным цели и задачам, изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

6–8 баллов (очное отделение: 12–16 баллов) – содержание презентации недостаточно полно раскрывает цели и задачи темы, работа выполнена на недостаточно широкой базе источников и не учитывает новейшие достижения,

изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.

3–5 баллов (очное отделение: 7–11 баллов) – содержание презентации не отражает особенности проблематики избранной темы, не соответствует полностью поставленным задачам, база источников является фрагментарной и не позволяет качественно решить все поставленные в работе задачи, работа не учитывает новейшие достижения историографии темы, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–2 балла (очное отделение: 0–6 баллов) – работа не имеет логичной структуры, содержание работы в основном не соответствует теме, база источников работы является недостаточной для решения поставленных задач, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию.

Опрос оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

15–20 баллов. Содержание ответа полностью соответствует поставленному вопросу (заданию), полностью раскрывает цели и задачи, сформулированные в вопросе; изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал хорошее владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

8–14 баллов. Содержание ответа недостаточно полно соответствует поставленному вопросу, не раскрыты полностью цели и задачи, сформулированные в вопросе; изложение материала не отличается логичностью и нет смысловой завершенности сказанного, студент показал достаточно уверенное владение материалом, не показал умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

4–7 баллов. Содержание ответа не отражает особенности проблематики заданного вопроса, – содержание ответа не полностью соответствует обозначенной теме, не учитываются новейшие достижения историографии темы, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–3 балла. Ответ не имеет логичной структуры, содержание ответа в основном не соответствует теме, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию.

Тест оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

Критерии, используемые при оценивании ответов на тестовые задания:

Количество правильных ответов	Отметка	Количество баллов
33–39	отлично	17–20
27–32	хорошо	13–16
14–26	удовлетворительно	7–12
0–13	неудовлетворительно	0–6

Экзамен

В качестве оценки используются следующие критерии:

При проведении экзамена учитывается посещаемость студентом лекционных занятий, активность на практических и лабораторных занятиях, выполнение самостоятельной работы, отработка пропущенных занятий по уважительной причине.

16–20 баллов – регулярное посещение занятий, высокая активность на практических и лабораторных занятиях, содержание и изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения. Экзамен – 5 баллов.

11–15 баллов – систематическое посещение занятий, участие на практических и лабораторных занятиях, единичные пропуски по уважительной причине и их отработка, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения. Экзамен – 4 балла.

6–10 баллов – нерегулярное посещение занятий, низкая активность на практических и лабораторных занятиях, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы. Экзамен – 3 балла.

0–5 балла – регулярные пропуски занятий и отсутствие активности работы, студент показал незнание материала по содержанию дисциплины. Экзамен не сдан – 2 балла.

Итоговая оценка

Знания, умения и навыки студентов оцениваются по пятибалльной системе.

Оценка по 5-балльной системе экзамена		Оценка по 100-балльной системе
5	отлично	81 – 100
4	хорошо	61 – 80
3	удовлетворительно	41 – 60
2	неудовлетворительно	21 – 40
1	необходимо повторное изучение	0 – 20