

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сыров Игорь Анатольевич
Должность: Директор
Дата подписания: 20.05.2024 12:50:24
Уникальный программный ключ:
b683afe664d7e9f64175886cf9626a198149ad36

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Стерлитамакский филиал

Колледж

Фонд оценочных средств

дисциплина

ОПЦ.09 Менеджмент

Общепрофессиональный цикл, обязательная часть

цикл дисциплины и его часть (обязательная, вариативная)

38.02.06. код	специальность Финансы
	наименование специальности
	квалификация Финансист

Разработчик (составитель)

преподаватель первой категории
А.И. Рассказова

ученая степень, ученое звание,
категория Ф.И.О.

Стерлитамак 2024

I Паспорт фондов оценочных средств

1. Область применения

Фонд оценочных средств (ФОС) предназначен для проверки результатов освоения дисциплины ОПЦ.09. Менеджмент, входящей в состав программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 38.02.06. Финансы. Работа обучающихся во взаимодействии с преподавателем 26.

2. Объекты оценивания – результаты освоения дисциплины

ФОС позволяет оценить следующие результаты освоения дисциплины в соответствии с ФГОС специальности 38.02.06. финансы, ОПЦ.09. Менеджмент:

- сущность организации как основного звена экономики отраслей;
- основные принципы построения экономической системы организации;
- управление основными и оборотными средствами и оценку эффективности их использования, организацию производственного и технологического процессов;
- состав материальных, трудовых и финансовых ресурсов организации, показатели их эффективного использования;
- способы экономии ресурсов, энергосберегающие технологии;
- механизмы ценообразования, формы оплаты труда;
- основные технико-экономические показатели деятельности организации и методику их расчета;
- основные технико-экономические показатели деятельности организации и методику их расчета;

знания:

- определять организационно-правовые формы организаций;
- планировать деятельность организации;
- определять состав материальных, трудовых и финансовых ресурсов организации;
- рассчитывать по принятой методологии основные технико-экономические показатели деятельности организации;
- находить и использовать необходимую экономическую информацию;
- планировать деятельность организации;

умения:

Вышеперечисленные умения, знания направлены на формирование у обучающихся следующих **общих и профессиональных компетенций:**

ОК 1. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам;

ОК 02. Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности;

ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие;

ОК 04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами;

3. Формы контроля и оценки результатов освоения дисциплины

Контроль и оценка результатов освоения – это выявление, измерение и оценивание знаний, умений и формирующихся общих и профессиональных компетенций в рамках освоения дисциплины.

В соответствии с учебным планом специальности 38.02.06. Финансы, рабочей программой дисциплины ОПЦ 09. Менеджмент текущий и промежуточный

контроль результатов освоения.

3.1 Формы текущего контроля

Текущий контроль успеваемости представляет собой проверку усвоения учебного материала, регулярно осуществляемую на протяжении курса обучения.

Текущий контроль результатов освоения дисциплины в соответствии с рабочей программой и календарно-тематическим планом происходит при использовании следующих обязательных форм контроля:

- *выполнение и защита практических работ,*
- *проверка выполнения контрольных работ,*

Во время проведения учебных занятий дополнительно используются следующие формы текущего контроля – *устный опрос, решение ситуативных задач, тестирование по темам отдельных занятий.*

Выполнение и защита практических работ. Практические работы проводятся с целью усвоения и закрепления практических умений и знаний, овладения профессиональными компетенциями. В ходе практической работы студенты приобретают умения, предусмотренные рабочей программой дисциплины, *учатся использовать инструкции, и применять различные методики расчета, анализировать полученные результаты и делать выводы, опираясь на теоретические знания.*

Список практических работ:

Практическая работа №1 Управление поведением людей в организации

Задание №1 Составить конспект

1. Общее понятие управление поведением людей
2. Индивидуальные особенности человека влияющие на его поведение в организации
3. Внешние факторы, влияющие на поведение
4. Влияние на поведение статуса и престижа человека
5. Организационная (социальная) роль

Практическая работа №2 Стратегия управления карьерой

Вопросы для обсуждения

Задание №1 Составить конспект

1. Целеполагание карьерного развития.
2. Планирование как основа управления карьерой.
3. Реализация карьерного плана.
4. Самоуправление карьерой.

Задание №2 Стратегия управления карьерой

1. Столкновение взглядов и мнений двух или более людей в ходе их взаимодействия, по поводу достижения целей, интересов, позиций, которое приводит к кризисной ситуации., это__.
2. Главная цель или задача организации. Это то на что направлена деятельность организации. это..
3. Обобщенные виды поведения руководителя в отношениях с подчиненными в процессе достижения поставленных целей, это__.

Дайте характеристику следующим понятиям.

4. Управление
5. Стратегия разрешения конфликта

Тест № 1. Каков уровень вашей конкурентоспособности?

В условиях перехода страны к рыночным отношениям исключительно важное значение приобретает уровень конкурентоспособности личности.

Биографический анализ менеджеров, имеющих устойчиво высокие уровни

конкурентоспособности (Генри Форда, Ли Якокки, Святослава Федорова, Александра Боссерта и др.), показал, что при всей несхожести их характеров и сфер деятельности все они имеют инвариантные — присущие всем им общие личностные качества, которые характеризуют их конкурентоспособность.

Комплекс вопросов, предлагаемых ниже, поможет оценить уровень вашей конкурентоспособности как менеджера. Вы должны выбрать один из пяти альтернативных вариантов ответа на каждый из поставленных вопросов.

Вопросы для размышления и ответов

1. Я знаю, чего хочу и могу добиться в ближайшие два- три года:
а) да, б) скорее, да, в) трудно сказать, г) скорее, нет, д) нет.
2. Я ценю деловых, практичных и предприимчивых людей:
а) да, б) скорее, да, в) трудно сказать, г) скорее, нет, д) нет.
3. Я знаю, в какой сфере деятельности смогу прилично заработать:
а) да, б) скорее, да, в) трудно сказать, г) скорее, нет, д) нет.
4. У меня хватает энергии, чтобы довести начатое дело до конца: а) да, б) скорее, да, в) когда как, г) скорее, нет, д) нет.
5. Я устаю после работы:
а) да, б) скорее, да, в) когда как, г) довольно часто, д) очень часто.
6. Мои родители и учителя считали меня старательным и прилежным:
а) да, б) чаще всего, в) когда как, г) скорее всего, нет, д) нет.
7. Мне удастся, казалось бы, при неразрешимой проблеме найти неожиданно простое решение:
а) да, б) скорее, да, в) когда как, г) скорее, нет, д) нет.
8. Я быстро осваиваю новые виды деятельности:
а) да, б) чаще всего, в) когда как, г) не всегда, д) нет.
9. Я часто бываю инициатором нововведений в нашей фирме, в нашем коллективе: а) да, б) чаще всего, в) иногда, г) очень редко, д) нет.
10. Я способен идти на риск, даже если шансы на успех невелики:
а) да, б) скорее, да, в) когда как, г) скорее, нет, д) нет.
11. Мои друзья считают меня человеком решительным:
а) да, б) скорее, да, в) когда как, г) скорее, нет, д) нет.
12. Покупая дорогую, но необходимую мне вещь, я принимаю решение сам, полагаясь на свой вкус:
а) да, б) чаще всего, да, в) когда как, г) часто советуюсь, д) советуюсь практически всегда.
1. Я высказываю свое мнение, даже если оно кому-то не нравится: а) да, б) скорее, да, в) когда как, г) скорее, нет, д) нет.
2. В дискуссиях и спорах мне удастся настоять на своем:
а) да, б) чаще всего, да, в) когда как, г) не часто, д) нет.
3. Принимая ответственное решение, я полагаюсь только на себя и ни с кем не советуюсь: а) да, б) чаще всего, в) когда как, г) часто советуюсь, д) всегда советуюсь.
4. В кругу друзей мне нравится и удается быть «душой компании»:
а) да, б) чаще всего, да, в) когда как, г) иногда, д) нет.
5. Мне легко удастся установить контакт с новыми для меня людьми: а) да, б) сравнительно часто, в) когда как, г) редко, д) нет.
6. Я предпочитаю брать на себя ответственность, руководя людьми, чем подчиняться кому-

либо:

а) да, б) чаще всего, да, в) когда как, г) скорее, нет, д) нет.

7. Я систематически занимаюсь самообразованием, саморазвитием своих личностных качеств:

а) да, б) периодически, в) когда как, г) сравнительно редко, д) нет.

8. Я веду дневник, где планирую свои дела, анализирую свои промахи и ошибки:

а) да, б) часто, в) периодически, г) очень редко, д) нет.

9. Если я чего-то добился, то благодаря самообразованию, саморазвитию:

а) да, б) скорее всего, да, в) ответить затрудняюсь, г) скорее всего, нет, д) нет.

10. Вечером после рабочего дня засыпаю:

а) очень быстро, б) сравнительно быстро, в) когда как, г) иногда страдаю бессонницей, д) часто страдаю бессонницей.

11. Если мне кто-либо наругает, то я быстро забываю об этом:

а) да, б) скорее, да, в) когда как, г) скорее, нет, д) нет.

12. Я стремлюсь, и мне удается не втягивать себя в конфликты:

а) да, б) скорее, да, в) когда как, г) скорее, нет, д) нет.

13. Считают ли вас друзья, коллеги по работе человеком «с перспективой» (в плане профессионального роста):

а) да, б) скорее, да, в) кто как, г) скорее, нет, д) нет.

14. Как часто вы участвуете в дискуссиях, семинарах, конференциях:

а) часто, б) сравнительно часто, в) периодически, г) редко, д) не участвую.

15. В профессиональном плане (в плане профессионального самоопределения и повышения квалификации) в последние 2-4 года я имею продвижение):

а) да, б) скорее всего, да, в) трудно сказать, г) скорее всего, нет, д) нет.

16. Я считаю, что любую работу нужно делать качественно или не делать вообще:

а) да, б) чаще всего, да, в) не любая работа требует одинаковой тщательности, г) мне не все в равной степени удастся делать качественно, д) я делаю все быстро, но недостаточно качественно.

17. Я могу одну и ту же работу неоднократно переделывать, внося качественные улучшения: а) да, б) чаще всего, в) когда как, г) скорее, нет, д) нет.

18. Были ли у вас случаи, чтобы выполненную работу ваш руководитель попросил переделать:

а) такого я что-то не помню, б) очень редко, в) периодически, г) сравнительно часто, д) очень часто.

После того, как вы ответили на все вопросы, переведите результаты ваших ответов в баллы. При подсчетах набранных вами баллов имейте в виду, что варианты ответов оцениваются следующим образом; а) = 5 баллов, б) = 4 балла, в) = 3 балла, г) 2 балла, д) = 1 балл. Если вы суммируете набранное число баллов, то получите число, находящееся в

интервале от 30 до 150 баллов. Каков же ваш уровень конкурентоспособности? Соотнесите набранное вами число баллов с таблицей 2.

Баллы Уровень конкурентоспособности менеджера

30-42 1 - очень низкий

43-57 2 - низкий

58-70 3 - ниже среднего

71-83 4 - чуть ниже среднего

84-96 5 - средний

97-109 6 - чуть выше среднего

110-122	7 - выше среднего
123-137	8 - высокий
138-150	9 - очень высокий

Ключи:

Практическая работа №2

Задания части А:

1. Конфликт
2. Миссия
3. Стил ь руководства
4. Управление - процесс планирования, организации, координации, анализа, контроля и принятия управленческих решений, необходимый для достижения целей организации. 5. Стратегия разрешения конфликта - система действий, направленных на прекращение противоборства сторон и поиск приемлемых решений проблем. Реализация стратегии предполагает действия по анализу реальных конфликтов и определению методов их разрешения. Различают организационно-структурные, административные и межличностные методы управления конфликтом.

Практическое занятие № 3. Методы принятия управленческих решений

Задание №1 Составить конспект

1. Методы управленческих решений
2. Управленческие решения при ценообразовании продукта

Вопросы для обсуждения:

- 1) Дайте определение и поясните сущность мотивации. Поясните основополагающие понятия современных теорий мотивации.
- 2) Опишите механизм мотивации через удовлетворение потребностей. Какова роль мотивации труда работников в стратегии деятельности предприятия?
- 3) Опишите основные этапы и модель процесса контроля.
- 4) Сформулируйте сущность и опишите первоначальные концепции мотивации.
- 5) Дайте краткую характеристику современных теорий мотивации и приведите их классификацию.
- 6) Что такое «эффективный контроль»? Назовите основные характеристики эффективного контроля.
- 7) Современные системы мотивации производительности.
- 8) Механизмы мотивации. Нравственные принципы мотивации.
- 9) Каковы основные положения теории ожиданий и теории справедливости?
- 10) Тенденции развития мотивации.
- 11) Как взаимосвязаны понятия «мотивация» и «компенсация»? Охарактеризуйте вознаграждение как способ удовлетворения потребностей. Какие системы вознаграждения используются в организациях?
- 12) Организация и регулирование систем контроля.
- 13) Управленческий учет в менеджменте.
- 14) Особенности мотивационного менеджмента.
- 15) В чем проявляется взаимосвязь между эффективностью контроля и целями организации?

Задания части А:

Дайте определение следующим понятиям, характеристика которых приведена ниже.

1. искусство руководить общественной и политической борьбой, искусство ведения

военных операций, применительно организаций и предприятий - общий всесторонний план достижения целей деятельности., это_____.

2. в буквальном переводе с английского языка – руководитель, менеджер, управляющий, заведующий., это_.

3. способ (метод управления) стимулирования деятельности людей и организаций направленный на достижение индивидуальных и общих целей организации.

это_____.

Дайте характеристику следующим понятиям.

4. Менеджмент

5. Решение

Задания

части Б:

Ситуация №2

До вас дошли нехорошие слухи от работников о вашей личности. Ваши действия?

Для

коллектив

а

Ситуация

№1

Вы прочли в газете, что ваш директор замешан в крупной махинации. Директор делает вид что ничего не случилось. Изменится ли ваше отношение к нему, если да то как? как поступит ваш коллектив в данной ситуации?

(разыграть ситуацию)

Ситуация №2

Директор задерживает вам заработную плату. Ваши действия? (разыграть ситуацию)

Ключи

Практическая работа №3

Задания части А:

1. Стратегия

2. Менеджер

3. Мотивация

4. Менеджмент - наука об управлении, эта наука системно использует формы, методы, способы эффективного управления организацией и производством, с целью получения максимальной прибыли.

5. Решение-выбор и принятие одной из альтернатив воздействия на объект управления.

Практическое занятие № 4. Руководитель подчиненный

Задание №1 Составить конспект

1. Функции руководителя
2. Качества руководителя
3. Основные типы руководителя администраторы и лидерства

Задания №2: Дайте ответ на следующие вопросы

- 1) Кто такой менеджер? Может ли организация существовать без менеджера? Каковы его роли в организации?
- 2) Каковы основные черты и общие характеристики, присущие современному менеджеру?
- 3) В чем заключается специфика деятельности менеджеров высшего, среднего и низшего звена? Какие типы менеджеров высшей квалификации в России вы знаете?

- 4) Что такое «власть» и «авторитет»? Какие формы власти вы знаете? Дайте их описание.
- 5) Сформулируйте определение лидерства. Какие существуют отличия лидера и менеджера? Какие функции выполняют лидеры?
- 6) Дайте определение стиля руководства. Приведите факторы формирования стиля руководства.
- 7) Какие подходы к изучению лидерства в организации вы знаете? Опишите подход с позиции лидерских качеств.
- 8) Дайте описание поведенческого подхода к стилю руководства. Приведите концепцию стилей руководства К. Левина, стилей руководства и лидерства Лайкерта и его коллег из университета шт. Огайо и Мичиганского университета.
- 9) Охарактеризуйте «решетку менеджмента» Р. Блейка и Д. Мутона.
- 10) Сформулируйте ситуационный подход к лидерству. Какие существуют ситуационные концепции лидерства? Приведите описание ситуационной модели Фидлера и теории жизненного цикла Поля Херсея, Кена Бланшарда.
- 11) Дайте определение понятий «управление», «решение». Определите место и роль управленческого решения в процессе управления.
- 12) Информационная среда управления.
- 13) Сущность коммуникаций. Процесс коммуникаций в менеджменте. Коммуникационные сети. Межличностные коммуникации в деловых организациях.
- 14) Современные системы информационного обеспечения управления.
- 15) Опишите процесс принятия рационального решения. Каковы факторы и условия обеспечения качества и эффективности управленческих решений?

Задания №3: Для коллектива

Ситуация №1

У вашего директора день рождение. Он делает вид, что ничего не происходит, не дает никакого намека на это, ходит с серьезным видом, видимо нет настроения. Как поступит ваш коллектив в этой ситуации?

(разыграть ситуацию)

Ситуация №2

Многим из вас было обещано продвижение по служебной лестнице. А директор увиливает от этого решения. Ваши действия?

Сводная таблица по применяемым формам и методам текущего контроля и оценки результатов обучения

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	Формы и методы контроля и оценки результатов обучения
Освоенные умения:	
- определять организационно-правовые формы организаций;	Выполнение практической работы №1
-	
- планировать деятельность организации;	Выполнение практической работы №2
- определять состав материальных, трудовых и финансовых ресурсов организации;	

- рассчитывать по принятой методологии основные технико-экономические показатели деятельности организации;	Выполнение практической работы №3,4
- находить и использовать необходимую экономическую информацию; - планировать деятельность организации;	Выполнение практической работы №2,3
Усвоенные знания:	
- сущность организации как основного звена экономики отраслей;	Выполнение практической работы №4
- основные принципы построения экономической системы организации;	Выполнение практической работы №2
- управление основными и оборотными средствами и оценку эффективности их использования, организацию производственного и технологического процессов;	Выполнение практической работы №3
- состав материальных, трудовых и финансовых ресурсов организации, показатели их эффективного использования;	Выполнение практической работы №4
- способы экономии ресурсов, энергосберегающие технологии;	Выполнение практической работы №1
- механизмы ценообразования, формы оплаты труда; - основные технико-экономические показатели деятельности организации и методику их расчета;	Выполнение практической работы №1,2,3
основные технико-экономические показатели деятельности организации и методику их расчета	Выполнение практической работы №1,2,3,4.

1.2 Форма промежуточной аттестации Промежуточная аттестация по дисциплине ОПЦ.09.

Менеджмент – дифференцированный зачет в II семестре.

Обучающиеся допускаются к сдаче итоговой контрольной работы при выполнении всех видов практических работ, предусмотренных рабочей программой и календарно-тематическим планом дисциплины.

Дифференцированный зачет проводится за счет времени отведенного на изучение дисциплины, при условии своевременного и качественного выполнения обучающимся всех видов работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

Вопросы дифференцированному зачету

1. Менеджмент: общие понятия.
2. Функции менеджмента.
3. Принципы менеджмента

4. Исходные положения менеджмента
5. Принципы менеджмента
6. Методы менеджмента
7. Функции профессиональной деятельности.
8. Основные типы и виды деятельности.
9. Методы психологии профессиональной деятельности
10. Общее понятие методов управления
11. Административный методы руководства
12. Экономические методы
13. Содержание социально- психологических методов
14. Понятие карьеры. Понятие профессионализма.
15. Виды, типы карьеры.
16. Этапы карьерного развития
17. Типовые этапы отбора, их содержание.
18. Организация процедуры отбора.
19. Группировка и содержание критериев и показателей отбора.
20. Методы оценивания претендентов на вакантную должность.
21. Организация приема персонала. Соблюдение правовых норм при приеме
22. Виды адаптации
23. Кадровая политика организации: понятие, сущность и основные элементы.
24. Цели кадровой политики, этапы ее формирования.
25. Виды кадровой политики.
26. Понятие стратегии управления персоналом.
27. Карьера, ее виды и этапы
28. Основные факторы, влияющие на удовлетворенность работой и мотивацию.
29. Теории мотивации персонала.
30. Процессуальные теории мотивации.
31. Отечественные методы мотивации персонала
32. Особенности японских и других зарубежных методов мотивации

4 Система оценивания комплекта ФОС текущего контроля и промежуточной аттестации.

При оценивании самостоятельной работы студента учитывается следующее:

- качество выполнения практической части работы;
- качество оформления отчета по работе;

Каждый вид работы оценивается по пяти бальной шкале.

«5» (отлично) – за глубокое и полное овладение содержанием учебного материала, в котором обучающийся свободно и уверенно ориентируется; за умение практически применять теоретические знания, высказывать и обосновывать свои суждения. Оценка «5» (отлично) предполагает грамотное и логичное изложение ответа.

«4» (хорошо) – если обучающийся полно освоил учебный материал, владеет научно-понятийным аппаратом, ориентируется в изученном материале, осознанно применяет теоретические знания на практике, грамотно излагает ответ, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности.

«3» (удовлетворительно) – если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности в применении теоретических знаний при ответе на практико-ориентированные вопросы; не умеет доказательно обосновать собственные суждения.

«2» (неудовлетворительно) – если обучающийся имеет разрозненные, бессистемные знания, допускает ошибки в определении базовых понятий, искажает их смысл; не может практически применять теоретические знания.

Критерии оценивания ответа по устному опросу.

«5» (отлично) – за глубокое и полное овладение содержанием учебного материала, в котором обучающийся свободно и уверенно ориентируется; за умение практически применять теоретические знания, высказывать и обосновывать свои суждения; за грамотное и логичное изложение ответа.

«4» (хорошо) – если обучающийся полно освоил учебный материал, владеет научно-понятийным аппаратом, ориентируется в изученном материале, осознанно применяет теоретические знания на практике, грамотно излагает ответ, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности.

«3» (удовлетворительно) – если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности в применении теоретических знаний при ответе на практико-ориентированные вопросы; не умеет доказательно обосновать собственные суждения.

«2» (неудовлетворительно) – если обучающийся имеет разрозненные, бессистемные знания, допускает ошибки в определении базовых понятий, искажает их смысл; не может практически применять теоретические знания.

Критерии оценивания доклада.

В докладе должны быть обозначены проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы. Тема должна быть раскрыта полностью.

Объем доклада должен составлять 3-5 страниц.

Текст доклада выравнивается по ширине, должен быть выполнен шрифтом Times New Roman № 14 через полуторный интервал.

Текст работы следует печатать, соблюдая следующие размеры полей; левое – не менее 30 мм, правое – не менее 10 мм, верхнее – не менее 16 мм, нижнее – не менее 20 мм. Следует включить режим выравнивание по ширине и автоматический перенос слов. Абзац (отступ) в тексте равен 1,25.

Список использованных источников оформляется в соответствии с ГОСТ 7.1-2003 «Библиографическое описание документов. Общие требования и правила составления», ГОСТ Р 7.0.5—2008 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления»

Ссылки на литературный источник должны быть правильно оформлены в виде сносок в нижней части страницы (посредством их отделения от основного текста чертой, под которой указывается порядковый номер ссылки арабскими цифрами, фамилия и инициалы автора, полное название (заголовок) источника, место издания, издательство, год издания, страница.). На каждой следующей странице нумерацию ссылок начинают заново (1,2,3...).

«5» (отлично) – выполнены все требования к докладу: 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.

«4» (хорошо) – основные требования к докладу выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём доклада; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

«3» (удовлетворительно) – тема доклада освещена частично; допущены фактические ошибки в содержании текста или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

«2» (неудовлетворительно) – тема доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

«3» (удовлетворительно) – имеются существенные отступления от темы таблицы, в частности, тема освещена частично; допущены фактические ошибки в содержании; отсутствует логическая последовательность в суждениях; отсутствует вывод.

«2» (неудовлетворительно) – таблица не завершена, обнаруживается существенное непонимание ее темы.

Критерии оценивания опорных конспектов.

«5» (отлично) – аккуратность выполнения, читаемость текста, грамотность (терминологическая и орфографическая), полное раскрытие темы конспекта.

«4» (хорошо) – тема конспекта раскрыта, однако материал изложен недостаточно логично; аккуратность выполнения, читаемость конспекта, грамотность (терминологическая и орфографическая).

«3» (удовлетворительно) – материал изложен недостаточно логично, неаккуратное выполнение, читаемость конспекта, грамотность (терминологическая и орфографическая), тема конспекта раскрыта не в полной мере.

«2» (неудовлетворительно) – материал изложен нелогично, допущены терминологические и орфографические ошибки, неразборчивый почерк, тема конспекта не раскрыта.

Критерии оценивания заданий практических работ.

Практическая работа оценивается максимально оценкой «5» (отлично).

Каждое задание оценивается максимально оценкой «5» (отлично).

По результатам оценивания всех заданий оценка соответствует средней.

Критерии оценивания решений задач.

«5» (отлично) – составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе нормативных источников и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом.

«4» (хорошо) – составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор нормативных источников; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.

«3» (удовлетворительно) – задание выполнено, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе нормативных источников; задача решена не полностью или в общем виде.

«2» (неудовлетворительно) – задача решена неправильно.

Критерии оценивания заданий по составлению схемы.

«5» (отлично) – выполнены все требования по составлению схемы: логически последовательно изложен весь необходимый материал; присутствует логическая последовательность построения элементов; оформлено эстетично и аккуратно.

«4» (хорошо) – основные требования к схеме выполнены, но при этом допущены недочёты, в частности, имеются неточности в изложении материала; имеются упущения в оформлении.

«3» (удовлетворительно) – имеются существенные отступления от темы схемы, в частности, тема освещена частично; отсутствует логическая последовательность построения элементов; допущены фактические ошибки в содержании элементов схемы.

«2» (неудовлетворительно) – схема не завершена, обнаруживается существенное непонимание ее темы.

Критерии оценивания заданий по составлению таблиц.

«5» (отлично) – выполнены все требования по составлению таблицы: логически последовательно изложен весь необходимый материал; присутствует логическая последовательность в суждениях; оформлено эстетично и аккуратно; присутствует логически верный вывод.

«4» (хорошо) – основные требования к таблице выполнены, но при этом допущены недочёты, в частности, имеются неточности в изложении материала; имеются упущения в оформлении; отсутствует логически верный вывод.

«3» (удовлетворительно) – имеются существенные отступления от темы таблицы, в частности, тема освещена частично; допущены фактические ошибки в содержании; отсутствует логическая последовательность в суждениях; отсутствует вывод.

«2» (неудовлетворительно) – таблица не завершена, обнаруживается существенное непонимание ее темы.

Критерии оценивания тестовых заданий.

«5» (отлично) – 30 верных ответов (100%).

«4» (хорошо) – 22-29 верных ответов (75%-95%).

«3» (удовлетворительно) – 15-21 верных ответов (50%-70%).

«2» (неудовлетворительно) – менее 15 верных ответов (менее 50%).

Критерии оценивания дифференцированного зачета

Каждый вид работы оценивается по пяти бальной шкале.

«5» (отлично) – за глубокое и полное овладение содержанием учебного материала, в котором обучающийся свободно и уверенно ориентируется; за умение практически применять теоретические знания, высказывать и обосновывать свои суждения. Оценка «5» (отлично) предполагает грамотное и логичное изложение ответа.

«4» (хорошо) – если обучающийся полно освоил учебный материал, владеет научно-понятийным аппаратом, ориентируется в изученном материале, осознанно применяет теоретические знания на практике, грамотно излагает ответ, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности.

«3» (удовлетворительно) – если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности в применении теоретических знаний при ответе на практико-ориентированные вопросы; не умеет доказательно обосновать собственные суждения.

«2» (неудовлетворительно) – если обучающийся имеет разрозненные, бессистемные знания, допускает ошибки в определении базовых понятий, искажает их смысл; не может практически применять теоретические знания.