

Филиал ФГБОУ ВО «АГУ» в г. Белореченске	Филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Адыгейский государственный университет» в г. Белореченске
	Фонд оценочных средств дисциплины (модуля)  СМК. ОП - 2/РК - 7.3.3

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор филиала ФГБОУ ВО «АГУ»  
 в г. Белореченске


 А.К. Тлехатук

«01» сентября 2022 г.

**Фонд оценочных средств**  
**по дисциплине**  
**Б1.О.13 Организационное поведение**  
  
**Направление подготовки 38.03.01 Экономика**  
**Направленность (профиль): Бухгалтерский учет, анализ и аудит**

Белореченск, 2022

Филиал ФГБОУ ВО «Адыгейский государственный университет» в г. Белореченске

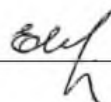
Кафедра правовых, психолого-педагогических и экономических дисциплин

Составитель (разработчик) программы:  
Ст. преподаватель, О.В. Суяркова \_\_\_\_\_



Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры правовых, психолого-педагогических и экономических дисциплин  
«29» августа 2022 г., протокол № 1

Заместитель директора по образовательной деятельности:  
кандидат педагогических наук, доцент Е.И. Шарова \_\_\_\_\_



Согласовано с представителем работодателей в части формируемых компетенций по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, направленность (профиль): Бухгалтерский учет, анализ и аудит (протокол заседания научно-методической комиссии №1 от 29.08.2022 г.).

## 1. Паспорт фонда оценочных средств

Оценочные средства предназначены для контроля образовательных достижений и оценки сформированности компетенций у обучающихся, освоивших программу дисциплины. Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме: *тестовых заданий, докладов, и промежуточной аттестации* в форме *зачета*.

## 2. Перечень формируемых компетенций

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации	Знает: принципы развития и закономерности функционирования организации; понятие и структуру личности, методы ее изучения; основы групповых процессов в организации и групповой динамики; основные теории лидерства и власти; Умеет: анализировать личностные особенности, исследовать групповые процессы; выявлять ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; Владеет: методами реализации организационной функции; методами влияния на организационное поведение людей
	УК-3.2 Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу	Знает: особенности формирования и развития организационной структуры; Умеет: организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; использовать организационно-управленческую информацию Владеет: методами разработки стратегии управления человеческими ресурсами

### 3. Этапы формирования компетенций

№ раздела, темы	Раздел дисциплины, темы	Виды работ		Код компетенции	Результаты обучения
		аудиторная	СРС		
Раздел 1	Введение в организационное поведение	Тест, устный опрос, кейс	Доклад, подготовка к занятиям	УК-3	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>принципы развития и закономерности функционирования организации;</li> <li>понятие и структуру личности, методы ее изучения;</li> <li>основы групповых процессов в организации и групповой динамики;</li> <li>основные теории лидерства и власти;</li> </ul> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>анализировать личностные особенности, исследовать групповые процессы;</li> <li>выявлять ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию;</li> </ul> <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>методами реализации организационной функции;</li> <li>методами влияния на организационное поведение людей</li> </ul>
Раздел 2	Управление организационным поведением.	Тест, устный опрос, кейс	Доклад, подготовка к занятиям	УК-3	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>особенности формирования и развития организационной структуры;</li> </ul> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;</li> <li>использовать организационно-управленческую информацию</li> </ul> <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>методами разработки стратегии управления человеческими ресурсами</li> </ul>

### 4. Структура фонда оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)	Наименование оценочного средства	
		Текущий контроль	Промежуточная аттестация

1.	Введение в организационное поведение	Модуль 1: кейс-задание, темы докладов, тестовые задания.	Вопросы к зачету
2.	Управление организационным поведением	Модуль 2: кейс-задание, темы докладов, тестовые задания.	Вопросы к зачету

### 5. Показатели, критерии и шкала оценки компетенций

Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения				Наименование оценочного средства
	Неудовлетворительно / не зачтено	Удовлетворительно / зачтено	Хорошо / зачтено	Отлично / зачтено	
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде УК-3.1 Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации					
<b>Знает:</b> принципы развития и закономерности функционирования организации; понятие и структуру личности, метод ее изучения; основы групповых процессов в организации и групповой динамики; основные теории лидерства и власти	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы, знания	Сформированные систематические знания	кейс-задание, темы докладов, тестовые задания.
<b>Умеет:</b> анализировать личностные особенности, исследовать групповые процессы; выявлять ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
<b>Владеет:</b> методами реализации организационной функции; методами влияния на организационное поведение людей	Частичное владение	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде					

УК-3.2 Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу					
<b>Знает:</b> особенности формирования и развития организационной структуры;	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы, знания	Сформированные систематические знания	кейс-задания, темы докладов, тестовые задания.
<b>Умеет:</b> организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; использовать организационно-управленческую информацию	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
<b>Владеет:</b> методами разработки стратегии управления человеческими ресурсами	Частичное владение	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	

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

**6.1. Текущая аттестация**

**Тестовые задания для оценки качества знаний студентов**

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция УК 3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде УК-3.1 Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и	Примечание
1.	В	Удержание человека и его адаптация к условиям труда в организации является задачей... а) каждого члена организации	УК-3.1	

		б) коллег, непосредственно контактирующих с новым человеком <b>в) управления организацией</b> г) отдела кадров		
2.	В	Что подразумевается под скелетом организации, схемой должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации? а) организационный дизайн б) организационная культура <b>в) организационная структура</b>	УК-3.1	
3.	Б	Вхождение нового человека в организацию сопряжено с ... а) адаптацией к физической среде <b>б) адаптацией к социальной среде</b> в) коррекцией или изменением поведения человека г) изменениями и модификациями в организации	УК-3.1	
4.	В	Как называются общепризнанные стандарты, сложившиеся в группе в результате длительного взаимодействия ее членов? а) групповая динамика б) роли <b>в) групповые нормы</b>	УК-3.1	
5.	Б	Три задачи, которые должна решить организация на этапе вхождения нового работника в организационное окружение: а) создать доброжелательную атмосферу, ознакомить с новыми нормами поведения, понять цели, с которыми человек пришел в организацию объяснить, что именно организация ожидает от него <b>б) разрушить старые поведенческие нормы входящего человека, заинтересовать его в работе, привить ему новые нормы поведения</b>	УК-3.2 Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу	
6.	А	При изучении системы ценностей, норм, правил и поведенческих стереотипов организации новому человеку необходимо ...	УК-3.2	

		<p>а) <b>знать только те из них, которые являются ключевыми на первом этапе взаимодействия человека и организации</b></p> <p>б) собрать максимально возможное количество информации о системе ценностей, норм и т.д., характерных для данной организации</p> <p>в) довольствоваться информацией предоставленной работодателем</p> <p>г) обговорить все интересующие с руководителем и выяснить, какие нормы являются формальными, а какие необходимо соблюдать</p>		
7.	Б	<p>Что такое мотивация?</p> <p>а) достижение личных целей через достижение общих целей</p> <p><b>б) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации</b></p> <p>в) достижение желаемого результата</p>	УК-3.1	
8.	В	<p>Критериальная основа поведения человека складывается из ...</p> <p>а) представлений, понятий, опыта, суждений</p> <p>б) взглядов, убеждений, знаний, концепций</p> <p><b>в) расположений, ценностей, верований, принципов</b></p> <p>г) ситуации, целей, восприятия, установок</p>	УК-3.1	
9.	Б	<p>Процессы из которых складывается восприятие человеком организационного окружения:</p> <p>а) получения и изучения информации</p> <p><b>б) отбора и систематизации информации</b></p> <p>в) исследования окружения и его постижения</p> <p>г) получения и усвоения информации</p>	УК-3.1	
10.	Г	<p>Стереотипизация – это ...</p> <p>а) выбор из множества явлений наиболее типичных</p>	УК-3.1	



		б) сведение множества наблюдаемых фактов к наиболее простому в) выбор наиболее характерного состояния объекта из множества состояний <b>г) сведение сложного и оригинального явления к упрощенному представлению</b>		
11.	А	Когда в группе складывается ощущение неуязвимости, атмосфера конформизма и невосприятие чужих мнений, это явление называется ... <b>а) групповщина</b> б) системность в) синергетический эффект г) правильного ответа нет	УК-3.2	
12.	В	Отрицательное влияние группы на индивида а) поддержка б) стабильность <b>в) обезличивание</b> г) обучение	УК-3.1	
13.	А	Благодаря командам компания становится более ... <b>а) гибкой в принятии решений</b> б) дисциплинированной при исполнении решений в) активной при разработке решений г) инициативной при выборе вариантов решений	УК-3.2	
14.	Б	Чтобы команды стали самоорганизующимися единицами, важно обеспечить ... а) наличие ресурсов для работы команды <b>б) адекватные коммуникации между ними</b> в) полную самостоятельность работы г) точность поставленных целей	УК-3.2	
15.	В	Командная организация труда обеспечивает ... а) командный дух б) высокую мотивацию <b>в) получение синергии</b> г) повышение производительности труда	УК-3.2	

16.	А	<p>Системное поведение человека в организации может быть представлено с двух позиций:</p> <p><b>а) с позиции взаимодействия человека с организационным окружением; с позиции организации включающей в себя индивидов</b></p> <p>б) с позиции взаимодействия человека с организационным окружением; с позиции внешней окружающей среды</p> <p>в) с позиции работодателя; с позиции организации включающей в себя индивидов</p> <p>г) с позиции работодателя; с позиции внешней окружающей среды</p>	УК-3.1	
17.	Б	<p>Модель взаимодействия человека и организационного окружения – это модель ...</p> <p>а) воздействия человека на организационное окружение</p> <p><b>б) включения человека в организационное окружение</b></p> <p>в) воздействия организационного окружения на человека</p> <p>г) человеческого поведения в организации</p>	УК-3.1	
18.	А	<p>Если человек приемлет ценности организации, но не приемлет нормы поведения, он ...</p> <p><b>а) оригинал</b></p> <p>б) бунтарь</p> <p>в) преданный сотрудник</p> <p>г) приспособленец</p>	УК-3.1	
19.	Б	<p>Основная идея теории равенства состоит в том, что в процессе работы человек сравнивает ...</p> <p>а) свою зарплату с зарплатой коллег</p> <p><b>б) то, как были оценены его действия, с тем, как были оценены действия других</b></p> <p>в) свой объем работы с объемом работы коллег</p> <p>г) свои трудозатраты с трудозатратами коллег</p>	УК-3.1	
20.	А	<p>Характеристики в теории постановки целей, от которых зависит уровень исполнения работы:</p>	УК-3.1	

		<p><b>а) сложность, специфичность, приемлемость, приверженность</b></p> <p>б) достижимость, значимость, масштаб, весомость</p> <p>в) актуальность, статусность, влияние, перспективность</p> <p>г) вероятность достижения, соответствие потребностям, уровень, масштаб</p>		
21.	Б	<p>Организационная культура – это набор ...</p> <p>а) наиболее важных норм и ценностей присущих данной организации</p> <p><b>б) наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры к их поведению и действию</b></p> <p>г) норм и ценностей, принимаемых работниками полностью или частично данной организации</p> <p>в) предположений, полностью принимаемых работникам, получивших свое воплощение в нормах и ценностях организации</p>	УК-3.1	
22.	А	<p>Выявление лучшего поведения (конкурсы, соревнования) — это обряд ...</p> <p><b>а) усиления</b></p> <p>б) обновления</p> <p>в) разрешения конфликта</p> <p>г) ухода</p>	УК-3.2	
23.	В	<p>Уровни организационной культуры:</p> <p>а) внутренний, внешний, смешанный</p> <p>б) внутренний, внешний, глубокий</p> <p><b>в) поверхностный, подповерхностный, глубокий</b></p> <p>г) предповерхностный, поверхностный, внутренний</p>	УК-3.1	
24.	В	<p>Стандартные и повторяющиеся мероприятия коллектива, проводимые в установленное время и по специальному поводу — это...</p>	УК-3.2	

		а) ритуалы б) церемонии <b>в) обряды</b> г) праздники		
25.	В	Процесс внутренней интеграции – это процесс... а) объединения подразделений организации <b>б) нахождения способов совместной работы и сосуществования в организации</b> в) объединения подразделений близких по специфике и структуре	УК-3.1	
26.	жизненный цикл организации	Историческая эволюция, которую претерпевает компания, взаимодействуя с внешней средой это ... (жизненный цикл организации)	УК-3.1	
27.	социализация	Процесс включения человека в организационное окружение — это ... (социализация)	УК-3.21	
28.	человеком	Организационное окружение включает те элементы организационной среды, которые взаимодействуют с ... (человеком)	УК-3.1	
29.	имидж	Спроектированный или стихийно сложившийся образ, комплекс представлений потребителя о компании и её продукции, играющий наиболее важную роль в решении о покупке это ... (имидж)	УК-3.1	
30.	ресурса	Организация рассматривает человека в модели взаимодействия человека и организационного окружения с позиции ... (ресурса)	УК-3.1	
31.	команда	Группа людей, в которой все участники преданы единой цели и делу, считают себя в равной степени ответственными за него называется... (команда)	УК-3.1	
32.	договор	Правовой акт, который устанавливает права и обязанности сторон это... (договор)	УК-3.1	
33.	лидер	Человек, чье право на принятие решений и управление признано группой это... (лидер)	УК-3.1	
34.	деловой этикет	Установленный порядок поведения в сфере бизнеса и деловых контактов, своеобразный кодекс	УК-3.1	

		хороших манер и правил поведения, принятых в данном обществе это... (деловой этикет)		
35.	бунтарь	Если индивид не приемлет нормы поведения и ценности организации, то он...(бунтарь)	УК-3.1	
36.	мотивация	Активизирование у объекта внутреннего побуждения к выполнению каких-либо действий это... (мотивация)	УК-3.1	
37.	коллегиальность	Название способа решения проблем, при котором участники процесса обладают совещательным голосом...(коллегиальность)	УК-3.1	
38.	морально-психологический климат	Внутренняя атмосфера в организации, складывающаяся из индивидуальных отношений и восприятия людей в организации это... (морально-психологический климат)	УК-3.1	
39.	руководитель	Работник, принимающий решения по важнейшим вопросам деятельности аппарата управления с целью обеспечения эффективного труда производственного коллектива это... (руководитель)	УК-3.1	
40.	стимулирование труда	Способ управления трудовым поведением работника, состоящий в целенаправленном воздействии на поведение персонала посредством влияния на условия его жизнедеятельности, используя мотивы, движущие его деятельностью это... (стимулирование труда)	УК-3.1	
41.	удовлетворенность трудом	Набор благоприятных чувств и эмоций, возникающих у работника в процессе и при оценке результатов работы это... (удовлетворенность трудом)	УК-3.1	
42.	ценности	Набор стандартов и критериев, которым человек следует в своей жизни это...(ценности)	УК-3.1	
43.	бренд	Торговая марка товара, определенный уровень его известности на рынке это... (бренд)	УК-3.1	
44.	манипуляция	Способы оказания психологического давления на коллектив, отдельные личности при проведе-	УК-3.1	

		нии реорганизации, формировании общественного мнения это...(манипуляция)		
45.	кадровая политика	Как называется политика, определяющая генеральную линию и принципиальные установки в работе с персоналом на длительную перспективу. (кадровая политика)	УК-3.1	
46.	коллектив	Высший уровень развития группы, объединяемой общей целью деятельности, единством, взаимопониманием, стремлением помогать друг другу это...(коллектив)	УК-3.1	
47.	конкуренция	Соперничество на каком-либо поприще между отдельными лицами, заинтересованными в достижении одной и той же цели называется...(конкуренция)	УК-3.1	
48.	конфликтогены	Слова, какие-то действия или вовсе бездействие, которые могут привести к возникновению конфликтной ситуации и перерастанию ее в конфликт это(конфликтогены)	УК-3.1	
49.	репутация	Сложившееся мнение о человеке, его достоинствах и недостатках это...(репутация)	УК-3.1	
50.	самооценка	Ценность, которая приписывается индивидом себе или отдельным своим качествам это...(самооценка)	УК-3.1	

#### Методические рекомендации оценивания выполнения теста

Отличный результат	Выполнение более 90% тестовых заданий
Хороший результат	Выполнение от 65% до 90% тестовых заданий
Удовлетворительный результат	Выполнение более 50% тестовых заданий
Неудовлетворительный результат (продвинутый уровень не достигнут)	Выполнение менее 50% тестовых заданий

## Темы семестровых заданий

Примерные темы докладов, сообщений в курсе дисциплины (Полный перечень тем докладов, сообщений размещен на платформе de24 adygn.net.ru)

1. Развитие концепций управления и организационного поведения.
2. Производственная психология и школа человеческих отношений.
3. Школа поведенческих наук.
4. Современные проблемы менеджмента.
5. Понятие организационного поведения. Его сущность и содержание.
6. Характеристика организации как системы.
7. Общие типы организаций и их характеристика.
8. Современный подход к управлению организацией.
9. Жизненный цикл организации.
10. Ценностные различия механистического и органического типов организации.

## Методические рекомендации оценивания доклада

Изложенное понимание доклада как целостного авторского текста определяет критерии его оценки:

Новизна текста:

- актуальность темы исследования;
- новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулировании нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных);
- умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал;
- авторская позиция, самостоятельность оценок и суждений;
- стилевое единство текста, единство жанровых черт.

Степень раскрытия сущности вопроса:

- соответствие плана теме доклада;
- соответствие содержания теме и плану;
- полнота и глубина знаний по теме;
- обоснованность способов и методов работы с материалом; д) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

Обоснованность выбора источников:

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

Соблюдение требований к оформлению:

- насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы;
- оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией;
- соблюдение требований к объему доклада.

Доклад оценивается как «отлично», если студентом выполнены все требования к написанию и защите доклада: 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.

Доклад оценивается как «хорошо», если студентом выполнены основные требования к докладу и его защите, 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.

Доклад оценивается как «удовлетворительно», если студентом были допущены существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании доклада или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка «неудовлетворительно» - продвинутый уровень не достигнут: тема доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

### **6.3 Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (экзамен/зачет)**

#### **Перечень вопросов к зачету**

1. Теории поведения человека в организации.
2. Виды поведения в организации.
3. Понятия «стереотип» и «влечение».
4. Системный подход к организационному поведению.
5. Ситуационный подход к организационному поведению.
6. Нормативный подход к организационному поведению.
7. Функциональный подход к организационному поведению.
8. Механизмы регуляции организационного поведения.
9. Деятельная разновидность организационного поведения.
10. Понятие личности в организации.
11. Характеристики личности.
12. Атрибуция и ошибка атрибуции.
13. Коммуникативное поведение в организации.
14. Понятие и виды коммуникаций.
15. Формирование коммуникаций.
16. Особенности группового общения.
17. Мотивация и результативность организации.
18. Содержательные теории мотивации.
19. Процессуальные теории мотивации.
20. Формирование группового поведения в организации.
21. Понятие группы и ее структура.
22. Команда и ее ключевые параметры.
23. Этапы построения команд.
24. Основные условия успеха и причины неудач в построении команд.
25. Управление поведением организации
26. Понятие поведения организации.
27. Формы поведения организации.
28. Методы воздействия на организационное поведение.
29. Конфликты в организации и причины их возникновения.
30. Виды конфликтов и их функции.
31. Управление конфликтами в организации.
32. Понятие стресса и его особенности.
33. Виды стрессов и их последствия.
34. Причины возникновения стрессовых ситуаций на рабочем месте.
35. Источники и формы власти в организации.
36. Лидерство в организации.
37. Виды лидерства в организации.



38. Понятие харизмы.
39. Изменения в организации.
40. Преодоление сопротивлений персонала изменениям в организации.
41. Понятие организационных изменений.
42. Понятие и структура организационной культуры.
43. Формирование организационной культуры.
44. Влияние культуры на организационную эффективность.
45. Поведенческий маркетинг.
46. Организационное поведение в системе международного бизнеса.
47. Особенности поведения в ТНК.
48. Влияние организационной структуры на поведение сотрудников.
49. Программа психодиагностики деятельности.
50. Стратегия формирования организационного поведения.

## 7. Процедура оценивания обучающихся

Установлены следующие критерии оценки успеваемости студентов в зачетно-экзаменационную сессию при устном ответе (выполнении отдельных заданий).

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«Отлично» (5)	Наличие глубоких и исчерпывающих знаний в объеме пройденного программного материала, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, знание дополнительно рекомендованной литературы. Правильные и уверенные действия (навыки и умения) по применению полученных знаний на практике сформированы. Все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено, в основном, на «отлично».
«Хорошо» (4)	Наличие твердых и достаточно полных знаний программного материала, незначительные ошибки при освещении заданных вопросов, четкое изложение материала. Правильные действия (навыки и умения) по применению полученных знаний на практике сформированы. Практически все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено, в основном, на «хорошо».
«Удовлетворительно» (3)	Наличие определенных знаний пройденного материала, изложение ответов с ошибками, уверенно исправляемыми после дополнительных вопросов, необходимость наводящих вопросов, правильные действия (навыки и умения) по применению знаний на практике. Выполнена только часть учебных заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины, качество выполнения большинства из них оценено, в основном, на «удовлетворительно».
«Неудовлетворительно» (2)	Отсутствие знаний программного материала, непонимание сущности излагаемого вопроса, наличие грубых ошибок в ответе, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы. Неспособность применять (умения и навыки) на практике. Учебные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины, практически не выполнены.

