

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гаранин Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 26.02.2026 13:26:38
Уникальный программный ключ:
7708e3a47e66a8ee02711b298d7c78bd1e40bf88

Приложение
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Психологические основы интеллектуально-личностного развития

(наименование дисциплины)

Направление подготовки

23.05.04 Эксплуатация железных дорог

(код и наименование)

Направленность (профиль)

Магистральный транспорт

(наименование)

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1 Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации по дисциплине – установление уровня сформированности компетенций (части компетенции¹):

Формы промежуточной аттестации: зачет с оценкой, реферат – 5 семестр очная форма, зачет с оценкой, контрольная работа 3 курс заочная форма.

УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК-6.1:	Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе самооценки

Задачи промежуточной аттестации по дисциплине – контроль качества и уровня достижения результатов обучения:

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы(семестр__)
УК-6	Обучающийся знает: психологические закономерности личностного становления, особенности развития познавательных процессов, стратегии мыслительной деятельности, способы критического мышления, методы диагностики своих индивидуально-психологических особенностей, приемы управления временем, алгоритм выстраивания траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Вопросы(№1 - 20)
	Обучающийся умеет: использовать стратегии мыслительной деятельности для решения профессиональных задач, способы критического мышления, методы диагностики своих индивидуально-психологических особенностей, приемы управления временем, алгоритм выстраивания траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Задания (№ 1-2)
	Обучающийся владеет: применения эффективных стратегий мыслительной деятельности для решения профессиональных задач, выстраивания траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни, владения способами критического мышления, методами диагностики своих индивидуально-психологических особенностей, приемами управления временем.	Задания (№ 3-7)

Промежуточная аттестация (зачет с оценкой) проводится в одной из следующих форм:

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС университета.

¹если дисциплина не завершает формирование компетенции.

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

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания)

УК-6 Проверяемый результат	<i>Обучающийся знает:</i> психологические закономерности личностного становления, особенности развития познавательных процессов, стратегии мыслительной деятельности, способы критического мышления, методы диагностики своих индивидуально-психологических особенностей, приемы управления временем, алгоритм выстраивания траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
-------------------------------	--

- Самосознание можно определить как:
 - повышенное внимание к себе
 - уровень притязаний
 - направленность личности
 - образ себя
- Оценка личностью себя, своих возможностей, личностных качеств и места в системе межличностных отношений называется:
 - самооценка
 - самопрезентация
 - самовосприятие
 - самоощущение
- Какие из названных качеств работника интересуют работодателей?
 - квалификация и целеустремления работника;
 - наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним;
 - стабильность его отдачи;
 - интерес работника к перспективам роста и повышению квалификации;
 - все перечисленные.
- Укажите последовательность стадий процесса принятия решения:
 - рассмотрение вариантов решений
 - принятие решения
 - изучение проблемы
 - анализ и контроль выполнения решения
 - выработка и постановка цели
 - доведение решения до исполнителей
 - выбор и обоснование критериев эффективности и возможных последствий принимаемых решений
 - выбор и окончательное формулирование решения
- К какому признаку классификации относятся следующие решения:
 - мгновенные
 - на основе чувств
 - на основе расчетов
- Укажите особенности стратегических решений в профессиональной деятельности:
 - конкретизируют поступающие сверху указания

- Б) диктуются внешними обстоятельствами
- В) определяют основные пути развития организации
- Г) определяют конкретные способы достижения стратегических целей

7. Укажите характерные особенности интуитивных решений:

- А) просты и оперативны в принятии
- Б) выполнение действий, которые были успешны в аналогичной ситуации
- В) велик риск ошибок
- Г) основываются на общих знаниях, здравом смысле
- Д) являются исключением, а не правилом
- Е) принимаются в условиях дефицита времени
- Ж) в основе имеют способность руководителя предугадывать, предвидеть, предполагать

8. Характерные особенности адаптационных решений:

- А) в основе имеют способность руководителя предугадывать, предвидеть, предполагать
- Б) просты и оперативны в принятии
- В) исключением, а не правилом
- Г) основываются на общих знаниях, здравом смысле, профессиональной деятельности
- Д) выполнение действий, которые были успешны в аналогичной ситуации
- Е) велик риск ошибок

9. Стрессоустойчивость – это:

- А) способность адекватно реагировать в психотравмирующих ситуациях
- Б) умение доминировать в стрессе
- В) поведение в экстремальной ситуации

10. Стрессоустойчивость зависит от:

- А) возраста
- Б) пола
- В) индивидуальных особенностей
- Г) наличия опыта

11. Способность личности противостоять групповому давлению называется:

- А) лидерство
- Б) конформизм
- В) авантюризм
- Г) неконформизм

12. Какими важнейшими чертами характера должен обладать лидер?

- А) целеустремленность;
- Б) решительность;
- В) настойчивость;
- Г) инициативность;
- Д) всё перечисленное.

13. Можно ли заслужить должное уважение в коллективе, принимая всю ответственность на себя за ошибки членов коллектива?

- А) всегда;
- Б) да, если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления.
- В) никогда;
- Г) в случае неразумных решений подчинённых;

14. Какие существуют типы лидеров?

- А) лидеры-организаторы;
- Б) лидеры-инициаторы;
- В) лидеры-эрудиты;
- Г) все указанные.

15. На чём основана власть специалиста?

- А) на владении особыми экспертными знаниями, навыками и опытом;
- Б) на взаимопомощи;
- В) на особом внимании к вопросам эффективности производства;
- Г) на осуществлении постоянного контроля за деятельностью членов трудового коллектива.

16. Какие качества присущи специалисту-новатору?

- А) стратегическое мышление;
- Б) восприимчивость к инициативе других;
- В) настойчивость;
- Г) умение маневрировать;
- Д) всё сказанное.

17. Что такое самоменеджмент?

- А) организация личной работы специалиста;
- Б) способность и возможность системы планировать и организовывать свою деятельность;
- В) самостоятельность в деятельности.

18. Кадровый резерв – это:

- А) специалисты, оказывающие консультационные услуги по вопросам работы с кадрами
- Б) группа работников: потенциально способных к определению профессиональной деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью, подвергшихся отбору и прошедших целевую квалификационную подготовку
- В) руководители и специалисты, владеющие современными формами и методами работы

19. Карьера – это:

- А) форма гарантированной занятости
- Б) субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом
- В) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней (должностей, рабочих мест, положений в коллективе), которые сотрудник потенциально может пройти

20. Поступательное движение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью, называется:

- А) самоменеджмент
- Б) повышение квалификации
- В) маркетинг личности
- Г) деловая карьера

2.2 Типовые задания

УК-6 Проверяемый результат	<i>Обучающийся умеет:</i> использовать стратегии мыслительной деятельности для решения профессиональных задач, способы критического мышления, методы диагностики своих индивидуально-психологических особенностей, приемы управления временем, алгоритм выстраивания траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
-------------------------------	---

1 задание.

Тема (проблема) деловой игры: Способы и приемы развития критического мышления.

1. Дидактическая цель деловой игры – усвоение обучающимися способов и приемов развития критического мышления.
2. Концепция игры. Способы и приемы критического мышления необходимы в профессиональной деятельности специалистов инженерно-технического профиля.
3. Группа делится на микрогруппы по 5-7 человек. Роли: специалисты разного профиля (проектировщики, ремонтники, диспетчеры и др.).
4. Ожидаемый (е) результат (ы). Выполнение деловой игры обеспечивает частичное формирование компетенции УК-6

До начала проведения деловой игры преподаватель уточняет, как обучающиеся поняли суть и содержание основных способов и приемов критического мышления. Делит учебную группу на микрогруппы и ставит несколько проблемных задач. Представитель каждой микрогруппы презентует решение, отвечает на вопросы присутствующих. В процессе коллективного обсуждения идей выбираются лучшие варианты.

2 задание

Тема (проблема): Принятие управленческого решения

1. Дидактические цели деловой (ролевой) игры: научить студентов анализировать и оценивать варианты управленческих решений
2. Концепция игры: игра выполняется при изучении альтернативных точек зрения на принятие управленческих решений
3. Роли: представители различных «научных школ» психологии управления, руководители различного уровня
4. Ожидаемый (е) результат (ы): выполнение деловой (ролевой) игры обеспечивает частичное формирование компетенций ЕК-6

УК-6 Проверяемый результат	<i>Обучающийся владеет:</i> эффективными стратегиями мыслительной деятельности для решения профессиональных задач, способами выстраивания траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни, приемами критического мышления, методами диагностики своих индивидуально-психологических особенностей, приемами управления временем
-------------------------------	---

3 задание: решение кейса.

Студенты индивидуально знакомятся с каждой из предложенных ситуаций. Для обсуждения проблемы и принятия согласованного решения они объединяются в микрогруппы (3-5 человек). В процессе внутригруппового диалога выбирают лучший вариант решения ситуации. Лидер каждой микрогруппы знакомит с ним присутствующих, далее идет выбор оптимального варианта. Примеры кейсов представлены ниже.

Павел Георгиевич И-н руководит обувной фабрикой в течение 15 лет. Через два года он собирается выйти на пенсию и полностью посвятить себя любимому делу – выращиванию винограда.

Как опытный руководитель, он понимает, что должен заблаговременно подобрать и подготовить себе преемника. Это тем более важно, что фабрика переживает не лучшие времена. Объемы производства падают, так как продукция фабрики не выдерживает конкуренции с импортной обувью, устаревшее оборудование требует замены. П.Г. рассматривает три возможные кандидатуры на свою должность, но не может сделать свой выбор.

Кандидаты на должность директора фабрики

Характеристики	Александр П.	Ирина С.	Игорь К.
Возраст	45	41	54
Образование	Высшее, инженер экономист	Высшее, инженер технолог	Высшее, инженер механик
Занимаемая должность	Начальник отдела сбыта и снабжения (1 год)	Главный технолог (5 лет)	Главный инженер (11 лет)
Опыт работы	3 г.- генеральный директор ТОО «Горизонт» (установка метал. дверей), 15 л.- начальник финансовой части полка	1г.- зам.главного технолога, 3г.-начальник цеха, 3г.- инженер по снабжению, 3г.- инженер-технолог (все обув. ф-ка)	4г.- гл.инженер, 5л.- начальник производства, 4г.- начальник цеха, 3г.- бригадир, 6л.- токарь (все завод металлоконструк.)
Навыки общения	хорошие	отличные	средние
Прилежание	хорошее	отличное	исключительное
Авторитет в коллективе	средний	высокий	высокий
Аналитические способности	хорошие	исключительные	хорошие
Настойчивость	исключительная	высокая	высокая

Вопросы

1. Кого бы Вы посоветовали Павлу Георгиевичу в качестве преемника? Почему?
2. Составьте индивидуальный план профессионального развития для выбранного кандидата.

4 задание: решение кейса

Ниже приведены результаты наблюдений за работой двух руководителей. Психолог посредством специально придуманной скорописи регистрировал акты поведения каждого, учитывая не только то, что тот делает и говорит, но и жесты, кивки, улыбки – все акты в области деловых взаимоотношений. В таблице приводятся показатели активности каждого руководителя – А. и Б. (среднее количество случаев из ста). Сопоставьте формы общения и взаимодействия с подчиненными, которые используют А. и Б., и сделайте заключение: кто из них, по Вашему мнению, легче выполняет свои функции. Сопоставьте свое мнение с мнением других.

Формы общения, взаимодействия	А.	Б.
Мнения, предложения, сообщение полезной информации	31	28
Приказ, предписание	5	14
Доброжелательное поручение	10	11
Согласие с предложением подчиненного	19	12
Несогласие	12	16
Проявление напряженности, антагонизма	5	8
Действия, направленные к смягчению напряженности	15	9
Вопросы, затруднения	4	2

ПК-2 Проверяемый результат	Обучающийся владеет: комплексом способов и эффективными стратегиями разрешения конфликтов в деловом взаимодействии и в процессе управления группой
-------------------------------	---

5 задание: решение кейса

Исполнительный директор ОАО «Мотор» Александр Петрович Н-в (35 лет) пришел в организацию с должности директора по операциям филиала многонациональной компании. Несколько минут назад он закончил трехчасовой семинар с руководителями отделов организации, посвященный особенностям системы управления посредством постановки целей. Аудитория слушателей состояла из 17 руководителей, подчиняющихся непосредственно Александру Петровичу. В течение всего семинара, к которому молодой руководитель тщательно готовился, слушатели не скрывали своей враждебности ни к тому, о чем рассказывал А.П., ни к самому организатору семинара. «Мотор» вырос из конструкторского бюро, занимающегося военными разработками. В начале занятия, когда речь зашла о необходимости формализованной оценки сотрудников для эффективного управления организацией, руководители отделов активно выступили против этого предложения, приводя в качестве основного аргумента следующий довод: «Мы в течение пяти лет жили без всяких оценок и прекрасно развивались. Проживем и еще». Ответные слова А.П. о разнице между предпринимательской организацией и зрелой компанией вызвали лишь скептические ухмылки. Слушатели отметили, что он не первый, кто пытается внедрить западные методы управления в компании, но пока никому это не удалось, а те, кто пытался, - давно в организации не работают. Раздраженный А.П.Н-в ответил коротко: «При мне не будут работать те, кто не желает пользоваться современными методами». В аудитории воцарилось молчание. Во время упражнения по постановке целей большая часть участников семинара откровенно бездействовала, переложив выполнение группового задания на плечи более молодых. В завершение семинара А.П. объявил, что через две недели ожидает от своих подчиненных проекты целей на следующий год. На просьбу ознакомить слушателей с его индивидуальными целями А.П.Н-в довольно резко ответил, что сделает это, когда сочтет нужным. Покинув аудиторию, А.П. направился в кабинет директора по персоналу, чтобы обсудить ситуацию.

Вопросы

1. В чем причина враждебности руководителей?
2. Правильно ли построил свой семинар А.П.?
3. Какие альтернативные методы обучения он мог бы использовать в данной ситуации?
4. Какова должна быть позиция директора по персоналу в разрешении ситуации?

6 задание: решение кейса

На завод пришел новый директор Алексей Михайлович К-й, который до этого работал управляющим банка. Предыдущий директор в последний год перед уходом на пенсию много болел и постепенно отходил от дел. Фактически всеми делами на заводе заправлял его заместитель, относительно молодой (37 лет) главный инженер Андрей Викторович С. Он любил и знал свою работу, прижился в коллективе (больше десяти лет работы на заводе), и люди платили уважением и просто дружеским расположением. В последний год ему пришлось нелегко, так как работать приходилось за двоих. Главный инженер обрадовался приходу нового директора – теперь вплотную можно заняться своим любимым делом. Алексей Михайлович ему понравился – молодой, энергичный, знающий, как зарабатывать деньги. Действительно новый директор не жалел ни сил, ни времени, чтобы познакомиться с производством, с людьми, с их проблемами, во все вникал, старался все контролировать, буквально дневал и ночевал на заводе. Время шло, но легче, как ни странно, новому руководителю не становилось. Оставаться после окончания работы ему приходилось уже не для того, чтобы лучше познакомиться с делами, а просто для того, чтобы сделать все необходимое. Отношения с людьми, хотя и сложились, но носили чисто служебный характер. Главный инженер Алексею Михайловичу нравился. Он знал, что тот фактически замещал бывшего директора. Теперь, едва справляясь, Алексей Михайлович с удивлением думал: как тот обходился?

Однажды, возвращаясь к концу дня в свой кабинет уже после окончания смены, директор столкнулся в коридоре с главным инженером. «Вы еще не уходите?» - спросил тот. С неожиданным для самого себя раздражением Алексей Михайлович ответил: «Дел еще выше головы, одному все не

успеть». Главный инженер помолчал, попрощался и ушел. Уже в своем кабинете директор почему-то все не мог успокоиться: «Ну, хотя бы спросил в ответ, не надо ли чем помочь. Освободил его от половины дел, все на себя готов взять, что им еще надо!» Раздражение все росло, пришлось работу оставить на завтра. Но и на следующий день было не лучше. Планерка затянулась дольше обычного. Руководители отмалчивались, отмалчивался и главный инженер, на заданные ему вопросы отвечал односложно. И это почему-то не понравилось Алексею Михайловичу. «Вас что, совсем заводские дела не интересуют?» – наконец сорвался он. Андрей Викторович опять промолчал. С тех пор отношения их совсем ухудшились. Казалось, ничего не происходило, но каждый чувствовал внутреннее напряжение. Деловые контакты свелись к минимуму. Скоро директор узнал, что главный инженер подыскивает себе другую работу.

Вопросы

1. В чем, на ваш взгляд, основная причина того, что не сложились отношения директора и главного инженера?
2. Какую линию поведения избрал директор, главный инженер? Насколько рациональны избранные ими линии поведения?
3. Возможно ли было изменить их отношения к лучшему? Каким образом?
4. Как бы вы повели себя на месте директора? Главного инженера?

7 задание: решение кейса

Познакомьтесь со следующей ситуацией (по отзывам ее участников).

Валентина Николаевна К-ва, начальник 2-го участка, 35 лет, образование высшее: «С Иваном Григорьевичем Б-ко мы познакомились 15 лет назад, когда я пришла работать после окончания техникума к нему на участок. Иван Григорьевич нам молодым много времени уделял, подсказывал, как надо сделать, помогал. Потом я поступила в институт, стала старшим мастером. В прошлом году после реорганизации из части нашего участка был образован новый, и меня назначили его начальником. Иван Григорьевич поддержал со своей стороны мое назначение. Я шла спокойно на это место, так как хорошо знаю работу не только свою, но и на смежных участках. Дело как-то сразу легко пошло. Иван Григорьевич мне постоянно свою помощь предлагает, как встретит, так и говорит: «Что, Валя, за советом, за помощью не придешь?». Потом уже мастера с моего участка стали говорить, что Иван Григорьевич нередко в мое отсутствие заходит на участок и то документацию посмотрит, то к рабочим постам подойдет. Я сначала думала – заботится обо мне, проверяет, все ли в порядке. А потом неприятно стало – что же проверять то без конца? Иван Григорьевич вроде бы уже начальник на двух участках – на своем и на моем. Тут произошел этот случай.

Однажды меня вызвали в Управление, а в этот момент на моем участке случилось недоразумение: на смежный участок, к Ивану Григорьевичу, по ошибке передали некачественные детали. Недоразумение сразу же разъяснилось, но Иван Григорьевич пришел на мой участок, отчитал как следует бригадира и заставил писать объяснительную. Бригадир ответил, что дождется меня. Я в этот момент и подошла (мне уже по дороге все рассказали). Я говорю: «Иван Григорьевич, я сама разберусь. Это же мой участок». Но он слушать не хочет, и чуть ли не в крик: «Я тебя выучил, до ума- разума довел, а теперь ты мне говоришь, чтобы я не лез не в свое дело!». И все это при моих подчиненных! Тогда я не выдержала и сказала, чтобы он немедленно покинул мой участок, развернулась и ушла. С тех пор Иван Григорьевич со мной не разговаривает и не здоровается. Даже по делу общаемся с ним через посредников. Я, конечно, ему благодарна за многое, но виноватой себя не чувствую и идти к нему с извинениями не могу».

Иван Григорьевич Б-ко, начальник 1-го участка, 59 лет, образование среднетехническое: «Валентину я знаю 15 лет. Как пришла после техникума, так на моем участке и работала. Первое время каждой мелочи учить приходилось, но она была работающая, старалась. В институт поступила, я назначил ее старшим мастером. А недавно К-ву выдвинули начальником второго участка, образованного из части моего. Я поддержал и всячески старался ей помогать на новой должности. А тут недавно с ее участка к нам поступают детали негодные. Я бригадиру – тоже парень молодой – говорю, чтоб объяснительную написал, а он мне, вроде того, что вы не наш начальник, вот придет мой непосредственный руководитель, он и решит. Тут приходит К-ва и тоже начинает, что это, мол, не мое дело, сама прикажу, если надо. Я ей говорю: «Ты же у меня столько лет работала, я же на тебя столько

сил потратил, а теперь вон как со мной разговариваешь?» А она и вовсе: уходите с моего участка. Всегда такая скромная, приветливая была. Столько лет с ней так хорошо ладили, а теперь зазналась. Видно, новое назначение так подействовало».

Задание

Представьте, что Вы являетесь начальником предприятия, в коллективе которого возникла эта конфликтная ситуация, и Ваша задача состоит в том, чтобы ее урегулировать.

1. Вы решили поговорить отдельно с В.Н.К-вой и И.Г.Б-ко. Продумайте план беседы и ее содержание.
2. Обстоятельства таковы, что Вы считаете необходимым побеседовать с В.Н.К-вой и И.Г.Б-ко одновременно. Продумайте план беседы и ее содержание.
3. Конфликт получил большой резонанс в коллективе и мешает согласованной работе двух участков. Перед Вами стоит задача выступить по поводу этого конфликта на собрании. Подготовьте это выступление.

Ожидаемый результат: участие в учебной дискуссии обеспечивает частичное формирование компетенций ОК-5, ОК-7, ДПК-1

3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объёма заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

«Отлично/зачтено» – обучающийся рассматривает ситуацию на основе целостного подхода и причинно-следственных связей. Эффективно распознает ключевые проблемы и определяет возможные причины их возникновения.

«Хорошо/зачтено» – обучающийся демонстрирует высокую потребность в достижении успеха. Определяет главную цель и подцели, но не умеет расставлять приоритеты.

«Удовлетворительно/зачтено» – обучающийся находит связи между данными, но не способен обобщать разнородную информацию и на её основе предлагать решения поставленных задач.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – обучающийся не может установить для себя и других направление и порядок действий, необходимые для достижения цели.

Критерии формирования оценок по зачету с оценкой

«Отлично/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок (дополнительно – при устном ответе – не допустил нарушений языковых норм и правил речевого этикета).

«Хорошо/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы

практического применения полученных знаний; допустил незначительные ошибки и неточности.

«Удовлетворительно/зачтено» – студент допустил существенные ошибки.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – студент демонстрирует фрагментарные знания изучаемого курса; отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки.