

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гаранин Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.09.2026 15:24:06
Уникальный программный ключ:
7708e3a47e66a8ee02711b298d7c78bd1e40bf88

Приложение
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Социальное проектирование

(наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность

38.03.03 Управление персоналом

(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Управление человеческими ресурсами

(наименование)

1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации:

очная форма обучения - зачёт (8 семестр);

очно-заочная форма обучения – 4 курс.

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенции
УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.2: Формулирует проектную задачу, определяет способы ее решения средствами проектного управления

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы
УК-2.2: Формулирует проектную задачу, определяет способы ее решения средствами проектного управления	Обучающийся знает : теоретические основы и понятийный аппарат социального проектирования, технологии и инструменты социального проектирования и проектного управления, а также требования к формулированию проектной задачи и выбору способов её решения	Тестовые вопросы (№1 - №20)
	Обучающийся умеет : применять технологии социального проектирования для формулирования проектной задачи и определения способов её решения средствами проектного управления	Задания (ситуации) (№1 - №5)
	Обучающийся владеет : навыками социального проектирования и проектного управления при подготовке проектной документации, формулировании проектной задачи и выборе способов её решения	Задания (кейсы) (№1 - №5)

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

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

2. Типовые¹ контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

2.1. Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки знаниевого образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
УК-2.2: Формулирует проектную задачу, определяет способы ее решения средствами проектного управления	Обучающийся знает : теоретические основы и понятийный аппарат социального проектирования, технологии и инструменты социального проектирования и проектного управления, а также требования к формулированию проектной задачи и выбору способов её решения
Примеры вопросов/заданий 1. Социальное проектирование в управлении персоналом — это: А) деятельность по разработке и реализации изменений социальной среды организации Б) система контроля трудовой дисциплины В) процедура кадрового делопроизводства Г) метод расчёта заработной платы	

¹ Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

2. Ключевым отличием проекта от текущей деятельности является:

- А) повторяемость процессов
- Б) отсутствие цели
- В) отсутствие ограничений по ресурсам
- Г) наличие ограничений по срокам и ресурсам

3. Целевая группа социального проекта — это:

- А) внешние контролирующие органы
- Б) лица/группы, на которых направлены мероприятия проекта
- В) поставщики организации
- Г) конкуренты организации

4. Стейкхолдеры проекта — это:

- А) лица, не влияющие на проект
- Б) только целевая группа проекта
- В) только исполнители проекта
- Г) участники, заинтересованные в проекте и влияющие на его реализацию

5. Понятийный аппарат социального проектирования включает:

- А) исключительно термины финансового анализа
- Б) только термины маркетинга
- В) только термины производственного планирования
- Г) понятия «проблема», «цель», «задачи», «целевая группа», «результаты»

6. Проектная проблема считается обоснованной, если она:

- А) сформулирована на основе подтверждённых данных и анализа причин
- Б) основана только на предположениях
- В) не связана с потребностями персонала
- Г) описывает только желаемый результат без причин

7. Метод, позволяющий получить количественные данные об удовлетворенности персонала, — это:

- А) интервью
- Б) наблюдение
- В) анализ документов
- Г) анкетирование

8. Интервью как метод диагностики применяется преимущественно для:

- А) расчёта бюджета проекта
- Б) выявления причин проблем через углублённую беседу
- В) выбора исполнителей проекта
- Г) составления календарного плана

9. Анализ документов организации позволяет:

- А) определить цветовую схему презентации
- Б) разработать программу обучения
- В) выявить несоответствия в регламентах и оценить состояние кадровых процессов
- Г) заменить структуру управления

10. «Дерево проблем» используется для:

- А) определения причинно-следственных связей проблемы
- Б) расчёта заработной платы
- В) утверждения бюджета
- Г) выбора программного обеспечения

11. Календарный план проекта включает:

- А) перечень мероприятий, сроки выполнения и ответственных
- Б) только итоговые результаты проекта
- В) только перечень рисков
- Г) только список стейкхолдеров

12. Бюджет проекта отражает:

- А) цели и задачи проекта
- Б) финансовое обоснование затрат по статьям расходов
- В) только показатели эффективности
- Г) план коммуникаций

13. Показатели эффективности проекта необходимы для:

- А) замены целей проекта
- Б) измерения достижения цели и результатов проекта
- В) сокращения состава команды
- Г) отказа от мониторинга

14. Матрица рисков предназначена для:

- А) определения угроз реализации проекта и мер реагирования
- Б) составления штатного расписания
- В) разработки корпоративного кодекса
- Г) оформления отчётности

15. Паспорт проекта включает:

- А) только перечень мероприятий

Б) только бюджет проекта

В) только состав команды

Г) цель, задачи, сроки, ресурсы и ожидаемые результаты

16. Корпоративная социальная ответственность (КСО) организации означает:

А) учет интересов работников и общества при принятии решений

Б) отказ от социальных программ

В) ориентацию только на прибыль

Г) отсутствие взаимодействия с персоналом

17. Устойчивое развитие организации предполагает:

А) баланс экономических, социальных и экологических целей

Б) краткосрочный рост любой ценой

В) отказ от инноваций

Г) сокращение социальных инициатив

18. Мониторинг проекта — это:

А) разработка цели и задач проекта

Б) систематическое отслеживание выполнения мероприятий и результатов

В) выбор целевой группы проекта

Г) формирование команды проекта

19. Оценка эффективности проекта включает:

А) только оформление отчёта

Б) сравнение фактических результатов с плановыми показателями

В) только расчёт бюджета

Г) назначение исполнителей проекта

20. Корректировка проекта осуществляется:

А) только после завершения проекта

Б) до начала проекта без анализа

В) при выявлении отклонений по результатам мониторинга

Г) только по требованию внешних органов

Ответы к тесту: 1–А, 2–Г, 3–Б, 4–Г, 5–Г, 6–А, 7–Г, 8–Б, 9–В, 10–А, 11–А, 12–Б, 13–Б, 14–А, 15–Г, 16–А, 17–А, 18–Б, 19–Б, 20–В

2.2. Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
УК-2.2: Формулирует проектную задачу, определяет способы ее решения средствами проектного управления	Обучающийся умеет: применять технологии социального проектирования для формулирования проектной задачи и определения способов её решения средствами проектного управления

Ситуация 1. Текучесть молодых специалистов в депо

В эксплуатационном депо транспортной компании за 8 месяцев выросла текучесть молодых специалистов (до 28%). По данным отдела кадров, большинство увольнений приходится на первые 4–6 месяцев работы. Наставники перегружены, адаптационные мероприятия проводятся нерегулярно. Руководители подразделений считают, что «молодёжь не готова к дисциплине и режиму».

Задание:

1. Определите **социально-трудовую проблему** и её возможные **причины** (не менее 3).
2. Сформулируйте **цель** социального проекта и **2–3 задачи**.
3. Предложите **мероприятия проекта** (не менее 4) и целевую группу.
4. Определите **показатели эффективности** (минимум 3) и сроки реализации.
5. Укажите ресурсы: **кадровые, финансовые, организационные**.

Ситуация 2. Рост травматизма и нарушения требований охраны труда

В подразделении транспортной инфраструктуры за квартал зафиксирован рост микротравм и нарушений правил охраны труда. Внутренний аудит выявил: часть сотрудников пропускает инструктажи, не используется часть СИЗ, а руководители смен ориентируются на выполнение плана «любой ценой». Работники жалуются на усталость и переработки.

Задание:

1. Проведите **анализ проблемы**: какие факторы относятся к организационным, кадровым, социальным?
2. Сформулируйте **проектную задачу** и предложите способ решения средствами проектного управления.
3. Разработайте проект «**Безопасная смена**»: цель, задачи, ключевые мероприятия.
4. Составьте примерный **план-график** (этапы на 2–3 месяца).
5. Определите **социальный эффект** и **KPI** (например, снижение травматизма, охват обучением).

Ситуация 3. Дефицит персонала и перегрузка сотрудников в период пиковых перевозок

В логистическом подразделении транспортной компании в сезон повышенного спроса увеличилась нагрузка на персонал: переработки, рост ошибок в документации, снижение качества обслуживания клиентов. Часть работников сообщает о выгорании. При этом руководству важно не допустить срывов перевозок и сохранить репутацию.

Задание:

1. Выявите **кадровую проблему** и социально-трудовые последствия для персонала и организации.
2. Предложите **программу социально-экономического развития** (HR-блок) для стабилизации ситуации.
3. Определите **ресурсы** (временные, кадровые, финансовые) и ограничения проекта.
4. Сформулируйте ожидаемые **результаты** (краткосрочные и долгосрочные).
5. Предложите систему **мониторинга** (что отслеживать еженедельно/ежемесячно).

Ситуация 4. Конфликт поколений и снижение вовлеченности персонала

В ремонтном подразделении транспортной организации усилились конфликты между опытными сотрудниками и новичками. Старшие работники считают молодых «несобранными», молодые — «не готовыми обучать и поддерживать». Уровень вовлеченности по опросу снизился, выросло число жалоб в службу персонала. Руководство хочет улучшить климат без давления и наказаний.

Задание:

1. Определите **социальную проблему** и заинтересованные стороны (стейкхолдеров).
2. Разработайте социальный проект по улучшению коммуникации и наставничества: цель, задачи.
3. Предложите **инструменты КСО** в рамках проекта (поддержка сотрудников, развитие, благополучие).
4. Определите **показатели эффективности** (минимум 3), включая качественные и количественные.
5. Предложите меры по **управлению рисками** (например, сопротивление персонала, формальность участия).

Ситуация 5. Недостаточная доступность и инклюзивность условий труда

В офисно-производственном комплексе транспортной компании выявлены жалобы сотрудников на недостаточно комфортные условия труда: неудобные зоны отдыха, отсутствие гибких форм занятости для отдельных категорий работников, ограниченная доступность рабочих мест для сотрудников с временными ограничениями по здоровью. Руководство хочет улучшить условия, но при ограниченном бюджете.

Задание:

1. Определите проблему с позиции **устойчивого развития** и социальной политики работодателя.
2. Сформулируйте проектную цель и задачи проекта «**Комфортная и доступная среда труда**».
3. Предложите мероприятия (не менее 5), разделив их на **быстрые** и **долгосрочные**.
4. Определите необходимые ресурсы и сроки (этапы).
5. Сформулируйте показатели эффективности и ожидаемый социальный эффект для персонала и организации.

УК-2.2:

Формулирует

проектную задачу, определяет способы ее решения средствами проектного управления

Обучающийся владеет:

навыками социального проектирования и проектного управления при подготовке проектной документации, формулировании проектной задачи и выборе способов её решения

Кейс 1. Паспорт проекта «Стабилизация кадрового состава» (текучесть и дефицит персонала)

В эксплуатационном подразделении транспортной компании (участок обслуживания подвижного состава) за последние 9 месяцев увеличилась текучесть работников рабочих профессий (слесари, осмотрщики, электромеханики). По данным HR, основная часть увольнений приходится на сотрудников со стажем до 1 года. Руководители смен отмечают, что «новые сотрудники не выдерживают темпа», жалуются на сложность адаптации, ночные смены и высокую ответственность. Одновременно участились случаи невыходов на смену и опозданий, что приводит к перераспределению нагрузки и росту переработок у опытных сотрудников. Внутренний опрос показал, что новичкам не хватает понятного введения в должность, поддержки наставника и ясной системы поощрения.

Руководство готово поддержать проект, но требует официально оформленный документ, чтобы согласовать инициативу с финансовой службой и службой охраны труда, а также представить его на совете руководителей.

Задание (подтверждение владения навыками): Подготовьте паспорт социального проекта (в табличной форме), включив:

1. название проекта;
2. проблема и её обоснование (факты/причины);
3. цель и задачи (2–4);
4. целевая группа и стейкхолдеры;
5. ожидаемые результаты (продукты и эффекты);
6. сроки и этапы;
7. ресурсы;
8. KPI (3–5);
9. риски и меры управления.

Кейс 2. План мероприятий и график проекта «Наставничество 2.0» (адаптация и качество подготовки)

В вагоноремонтном депо ежегодно принимают 40–60 новых сотрудников. В этом году набор увеличился из-за расширения объёма работ и замены части персонала. Однако результаты адаптации ухудшились: за последние 4 месяца 30% новичков не прошли испытательный срок или уволились сами.

Наставники назначаются формально: зачастую это самые опытные работники, у которых и так высокая нагрузка. У новичков нет единого «маршрута адаптации»: кто-то проходит инструктажи полностью, кто-то — частично, обучение проводится несистемно. Из-за этого возрастает количество ошибок в работе, увеличивается время выполнения операций и растёт напряжённость в коллективе.

Директор депо поручил HR-службе разработать проект «Наставничество 2.0» сроком на 3 месяца с понятным графиком мероприятий, ответственными и результатами по каждому шагу. Руководство хочет видеть план, который можно реально выполнять без «бумажной нагрузки».

Задание (подтверждение владения навыками): Разработайте план мероприятий и календарный график проекта на 3 месяца:

- этапы проекта (подготовка → запуск → сопровождение → оценка);
- минимум 8 мероприятий;
- сроки, ответственные (роль/должность);
- результат каждого мероприятия (что должно быть получено).

Форма: таблица «мероприятие — срок — ответственный — ожидаемый результат».

Кейс 3. Бюджет проекта «Комфортная смена» (условия труда и профилактика утомляемости)

В транспортной компании (крупный узел обслуживания перевозок) персонал работает по сменному графику, включая ночные смены. В последние месяцы участились жалобы на усталость, отсутствие полноценного отдыха между операциями, нехватку мест для приема пищи и неудобные бытовые условия.

По данным службы охраны труда и медпункта выросло количество обращений с признаками переутомления. Руководство понимает, что улучшение условий труда влияет на безопасность и производительность, но бюджет на социальные мероприятия ограничен.

Предложено запустить проект «Комфортная смена» — модернизировать комнату отдыха, обеспечить базовые условия для восстановления (вода, аптечки, освещение, мебель), внедрить короткие профилактические паузы и информационные материалы по управлению усталостью.

Финансовый отдел требует предварительный бюджет с пояснениями: какие статьи расходов обязательны, какие можно перенести на следующий период, и какие ресурсы можно закрыть внутренними силами.

Задание (подтверждение владения навыками): Составьте бюджет проекта (таблица):

- статьи расходов (не менее 6);
- единицы измерения/количество/стоимость/итого;
- источники ресурсов (организация/партнеры/внутренние ресурсы);
- разделите расходы на обязательные и необязательные;
- предложите 2 варианта бюджета: минимальный и оптимальный.

Кейс 4. Командная работа и стейкхолдеры проекта «Безопасная смена» (КСО и устойчивое развитие)

В подразделении транспортной инфраструктуры стартует проект «Безопасная смена», цель которого — снизить число нарушений требований охраны труда и повысить культуру безопасности. Поводом стали результаты внутреннего аудита: за квартал выросло количество микроtraвм, увеличились замечания по использованию СИЗ, часть сотрудников формально проходит инструктажи.

Руководитель подразделения считает, что проблема в дисциплине, и предлагает ужесточить контроль. Профсоюз, напротив, настаивает, что причиной является перегрузка персонала и нехватка времени на обучение. HR-служба предлагает «мягкий» подход: обучение, вовлечение, наставничество.

Также в проект вовлечены: служба охраны труда, руководители смен, инженер по качеству, представители работников.

Часть руководителей смен сопротивляется проекту, так как опасается роста отчетности и снижения производственных показателей.

Ваша задача — организовать командную работу и взаимодействие со стейкхолдерами так, чтобы проект был реализуемым, поддержанным и не превратился в формальность.

Задание (подтверждение владения навыками): Составьте **план взаимодействия со стейкхолдерами**:

1. определите минимум 6 стейкхолдеров;
2. оцените их влияние и интерес;
3. предложите форматы коммуникаций и периодичность;
4. распределите роли в команде (руководитель проекта, координатор, аналитик, ответственный за коммуникации и др.).

Форма: таблица «стейкхолдер — интерес — влияние — формат — периодичность — ответственное лицо».

Кейс 5. Мониторинг и корректировка проекта «Адаптация новичков» (оценка результативности)

В транспортной компании реализуется проект «Быстрый старт» по адаптации новых сотрудников. План проекта: охватить 60 новичков за 2 месяца, провести вводное обучение, назначить наставников, организовать встречи с руководителями, выдать «пакет новичка» (инструкция, контакты, регламенты), провести промежуточную оценку адаптации.

По итогам первого месяца появились отклонения:

- участие приняли только 35 сотрудников из 60;
 - часть наставников не успевает проводить встречи из-за производственной нагрузки;
 - новичкам сложно посещать мероприятия из-за сменного графика;
 - обратная связь показывает, что материалы слишком «формальные» и не помогают в реальных задачах;
 - руководители смен требуют сократить время на обучение, чтобы не снижать выполнение плана.
- Руководство требует отчет: что выполнено, что не выполнено, почему, и какие корректировки необходимо внести, чтобы проект достиг целей без увеличения бюджета.

Задание (подтверждение владения навыками):

1. Составьте **таблицу мониторинга план/факт** по 5 показателям (охват, выполнение мероприятий, удовлетворенность, соблюдение сроков, текучесть/невыходы и др.).
2. Сделайте краткую **оценку результативности** (вывод по достижению целей).
3. Предложите минимум **4 корректирующих действия** (изменение графика, перераспределение ресурсов, изменение формата мероприятий и т.д.).
4. Укажите риски корректировки и меры их снижения.

2.3. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

1. Понятие социального проектирования: сущность, цели и задачи.
2. Социальное проектирование в системе управления персоналом: роль и значение.
3. Отличие социального проекта от текущей (операционной) деятельности организации.
4. Принципы социального проектирования в организации.
5. Понятие социальной проблемы в организации: признаки и критерии выявления.
6. Социально-трудовые отношения: содержание и основные элементы.
7. Социальная политика организации: цели, направления, инструменты.
8. Социальные проекты в транспортной отрасли: особенности и примеры направлений.
9. Понятия «проект», «программа», «мероприятие»: различия и взаимосвязь.
10. Жизненный цикл социального проекта: этапы и содержание работ.
11. Понятие целевой группы проекта и критерии её определения.
12. Понятие стейкхолдеров проекта: виды и роль в проектной деятельности.
13. Социальный результат и социальный эффект проекта: различия.
14. Классификация социальных проектов (по срокам, масштабу, направленности).
15. Основные требования к качеству социального проекта.
16. Диагностика социально-трудовых проблем: цели, задачи и этапы.
17. Методы выявления потребностей персонала: общая характеристика.
18. Анкетирование: назначение, преимущества и ограничения.
19. Интервью: виды, особенности подготовки и проведения.
20. Наблюдение: возможности и ограничения применения в организации.
21. Анализ документов организации: какие источники используются и для чего.
22. Понятие «проектная проблема»: требования к формулировке.
23. Понятие «проектная задача»: отличие от проблемы и цели.
24. Построение «дерева проблем»: назначение и порядок разработки.
25. Построение «дерева целей»: назначение и порядок разработки.
26. Анализ причин и факторов социально-трудовых проблем в организации.
27. Выявление потребностей персонала: методы и инструменты оценки.

28. Анализ удовлетворенности персонала трудом: цели и показатели.
29. Методы анализа текучести кадров и причин увольнений.
30. Оценка социально-психологического климата в коллективе: подходы и показатели.
31. Анализ кадровых рисков в транспортной отрасли.
32. Технологии и инструменты социального проектирования: общая характеристика.
33. Паспорт проекта: назначение, структура и требования к оформлению.
34. Планирование целей и задач проекта: правила и типичные ошибки.
35. SMART-подход в формулировке целей социального проекта.
36. Планирование мероприятий проекта: логика, последовательность, взаимосвязь.
37. Календарный план проекта: содержание и способы разработки.
38. Ресурсное обеспечение проекта: виды ресурсов и способы оценки потребности.
39. Бюджет проекта: структура, статьи расходов и источники финансирования.
40. Планирование ожидаемых результатов проекта: продукты и эффекты.
41. Показатели эффективности (KPI): виды и требования к разработке.
42. Социальная и экономическая эффективность проекта: критерии оценки.
43. Управление рисками проекта: этапы и инструменты.
44. Матрица рисков: порядок построения и примеры применения.
45. Программно-целевой подход в управлении социальным развитием организации.
46. Программы социально-экономического развития организации: структура и назначение.
47. Обоснование проекта: понятие, содержание и методы аргументации.
48. Организация реализации проекта: этапы, участники и распределение ответственности.
49. Командная работа в проекте: принципы формирования команды и управления ею.
50. План коммуникаций проекта: назначение и содержание.
51. Взаимодействие со стейкхолдерами: методы управления ожиданиями и конфликтами.
52. Мониторинг проекта: сущность, цели, показатели и периодичность.
53. Система отчетности по проекту: виды отчетов и требования к подготовке.
54. Оценка результативности проекта: критерии, методы, этапы.
55. Корректировка проекта: основания, процедуры и управленческие решения.
56. Корпоративная социальная ответственность (КСО): сущность и основные принципы.
57. Встраивание принципов КСО в социальные проекты организации.
58. Устойчивое развитие организации: понятие и ключевые направления.
59. Социальное проектирование как инструмент устойчивого развития в транспортной отрасли.
60. Итоговая защита проекта: структура презентации и критерии оценки.

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

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

- «Отлично/зачтено»** – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.
- «Хорошо/зачтено»** – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.
- «Удовлетворительно/зачтено»** – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.
- «Неудовлетворительно/не зачтено»** – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Виды ошибок:

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*

- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*

- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

Критерии формирования оценок по зачету

«Зачтено»» - студент демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса, его базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, не допустил фактических ошибок при ответе, последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности.

«Не зачтено»» - студент демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса, его базовых понятий и фундаментальных проблем; слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии.