

Федеральное государственное образовательное бюджетное
учреждение высшего образования
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»

Уфимский филиал Финуниверситета

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Тренинг командообразования и групповой работы)»

Разработчик: кафедра «Экономика, менеджмент и маркетинг»

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

Профили Финансы и банковское дело, Учет, анализ и аудит, Финансы и инвестиции

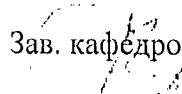
Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Профиль Менеджмент и управление бизнесом

РАССМОТРЕН
На заседании кафедры
«Экономика, менеджмент и маркетинг»

Протокол № 12
от «29» июня 2023 г.

Зав. кафедрой


Подпись /Д.В. Чувилин
Ф.И.О.

Разработан основе

ОС ФГОБУ Финуниверситета по направлению
подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень ба-
калавриата). Приказ № 1302/о от 03.06.2021 г.

Паспорт фонда оценочных средств

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Тренинг командообразования и групповой работы».

Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.

1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	«неудовлетворительно» минимальный не достигнут	«удовлетворительно» минимальный пороговый	«хороший» средний	«отлично» высокий	
УК-8 Способность и готовность к самоорганизации, продолжению образования, к самообразованию на основе принципов образования в течение всей жизни.					
Индикатор 1. Управляет своим временем, проявляет готовность к самоорганизации, планирует и реализует намеченные цели деятельности.					
<u>Знать:</u> задачи тренинга командообразования, базовые теоретические принципы проведения тренинга, стратегии и техники работы группы.	Фрагментарное представление о задачах тренинга командообразования, базовых теоретических принципах проведения тренинга, стратегии и техники работы группы.	Неполные представления о задачах тренинга командообразования, базовых теоретических принципах проведения тренинга, стратегии и техники работы группы. Отвечает неуверенно, с ошибками.	Сформированные знания о задачах тренинга командообразования, базовых теоретических принципах проведения тренинга, стратегии и техники работы группы. Допускает неточности и пробелы в ответах.	Системные знания о задачах тренинга командообразования, базовых теоретических принципах проведения тренинга, стратегии и техники работы группы. Отвечает уверенно, без ошибок.	Тестовые задания, вопросы для письменного / устного опроса, задачи, расчетные и ситуационные задания
<u>Уметь:</u> применять математические методы и интерпретировать результаты для принятия управленческих решений.	Фрагментарное умение применять Математические методы и интерпретировать результаты для принятия управленческих решений.	Несистематическое умение применять математические методы и интерпретировать результаты для принятия управленческих решений.	В целом успешное, но с отдельными пробелами умение применять математические методы и интерпретировать результаты для принятия управленческих решений.	Сформированное умение применять математические методы и интерпретировать результаты для принятия управленческих решений.	Тестовые задания, вопросы для письменного / устного опроса, задачи, расчетные и ситуационные задания
Индикатор 2. Демонстрирует интерес к учебе и готовность к продолжению образования и самообразованию, использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.					
<u>Знать:</u> социально-психологические феномены	Фрагментарное представление о социально-	Неполные представления о социально-	Сформированные знания о социально-	Системные знания о социально-	Тестовые задания, вопросы

группы и работы в группе.	психологические феномены группы и работы в группе.	психологических феноменах группы и работах в группе. Отвечает неуверенно, с ошибками.	психологических феноменах группы и работах в группе. Допускает неточности и пробелы в ответах.	психологических феноменах группы и работах в группе. Отвечает уверенно, без ошибок.	для письменного / устного опроса, задачи, расчетные и ситуационные задания
Уметь: применять тренинговые методы для развития навыков работы в команде.	Фрагментарное умение применять тренинговые методы для развития навыков работы в команде.	Несистематическое применение умений применять тренинговые методы для развития навыков работы в команде.	В целом успешное, но с отдельными пробелами умение применять тренинговые методы для развития навыков работы в команде.	Сформированное умение применять тренинговые методы для развития навыков работы в команде.	Тестовые задания, вопросы для письменного / устного опроса, задачи, расчетные и ситуационные задания

Индикатор 3. Применяет знания о своих личностно-психологических ресурсах, о принципах образования в течение всей жизни для саморазвития, успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста.

<u>Знать:</u> психологические методы и инструменты оценки личности, группы и эффективности групповой работы.	Фрагментарное представление о психологических методах и инструментах оценки личности, группы и эффективности групповой работы.	Неполные представления о психологических методах и инструментах оценки личности, группы и эффективности групповой работы.	Сформированные знания о психологических методах и инструментах оценки личности, группы и эффективности групповой работы.	Системные знания о психологических методах и инструментах оценки личности, группы и эффективности групповой работы.	Тестовые задания, вопросы для письменного / устного опроса, задачи, расчетные и ситуационные задания.
<u>Уметь:</u> применять методы передачи и получения обратной связи, психодиагностические инструменты оценки личности, группы и эффективности групповой работы.	Фрагментарное умение применять методы передачи и получения обратной связи, психодиагностические инструменты оценки личности, группы и эффективности групповой работы.	Несистематическое применение умений применять методы передачи и получения обратной связи, психодиагностические инструменты оценки личности, группы и эффективности групповой работы.	В целом успешное, но с отдельными пробелами умение применять методы передачи и получения обратной связи, психодиагностические инструменты оценки личности, группы и эффективности групповой работы.	Сформированное умение применять методы передачи и получения обратной связи, психодиагностические инструменты оценки личности, группы и эффективности групповой работы.	Тестовые задания, вопросы для письменного / устного опроса, задачи, расчетные и ситуационные задания

УК-9 Способность к индивидуальной и командной работе, социальному взаимодействию, соблюдению этических норм в межличностном профессиональном общении.

Индикатор 1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы.

<u>Знать:</u> основные принципы	Фрагментарное представление	Неполные представления об	Сформированные знания об	Системные знания об	Тестовые задания,
---------------------------------	-----------------------------	---------------------------	--------------------------	---------------------	-------------------

стратегии сотрудничества.	об основных принципах стратегии сотрудничества.	основных принципах стратегии сотрудничества. Отвечает неуверенно, с ошибками.	основных принципах стратегии сотрудничества. Допускает неточности и пробелы в ответах.	основных принципах стратегии сотрудничества. Отвечает уверенно, без ошибок.	вопросы для письменного / устного опроса, задачи, расчетные и ситуационные задания.
<u>Уметь:</u> устанавливать полноценные партнерские отношения с членами команды на индивидуальном и групповом уровнях.	Фрагментарное умение устанавливать полноценные партнерские отношения с членами команды на индивидуальном и групповом уровнях.	Несистематическое умение устанавливать полноценные партнерские отношения с членами команды на индивидуальном и групповом уровнях.	В целом успешное, но с отдельными пробелами умение устанавливать полноценные партнерские отношения с членами команды на индивидуальном и групповом уровнях.	Сформированное умение устанавливать полноценные партнерские отношения с членами команды на индивидуальном и групповом уровнях.	Тестовые задания, вопросы для письменного / устного опроса, задачи, расчетные и ситуационные задания

Индикатор 2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.

<u>Знать:</u> социальные моральные нормы и принципы межличностного и профессионального общения.	Фрагментарное представление о социальных моральных нормах и принципах межличностного и профессионального общения. Отвечает неуверенно, с ошибками.	Неполные представления о социальных моральных нормах и принципах межличностного и профессионального общения. Отвечает неуверенно, с ошибками.	Сформированные знания о социальных моральных нормах и принципах межличностного и профессионального общения. Допускает неточности и пробелы в ответах	Системные знания о социальных моральных нормах и принципах межличностного и профессионального общения. Отвечает уверенно, без ошибок.	Тестовые задания, вопросы для письменного / устного опроса, задачи, расчетные и ситуационные задания
<u>Уметь:</u> выстраивать уважительные взаимоотношения в команде, опираясь на этические нормы и принципы в межличностном профессиональном общении.	Фрагментарное умение выстраивать уважительные взаимоотношения в команде, опираясь на этические нормы и принципы в межличностном профессиональном общении.	Несистематическое умение выстраивать уважительные взаимоотношения в команде, опираясь на этические нормы и принципы в межличностном профессиональном общении.	В целом успешное, но с отдельными пробелами умение выстраивать уважительные взаимоотношения в команде, опираясь на этические нормы и принципы в межличностном профессиональном общении.	Сформированное умение выстраивать уважительные взаимоотношения в команде, опираясь на этические нормы и принципы в межличностном профессиональном общении.	Тестовые задания, вопросы для письменного / устного опроса, задачи, расчетные и ситуационные задания

Индикатор 3. Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности.

<u>Знать:</u> основные классификации групповых ролей.	Фрагментарное представление об основных классификациях групповых ролей.	Неполные представления об основных классификациях групповых ролей.	Сформированные знания об основных классификациях групповых ролей.	Системные знания об основных классификациях групповых ролей.	Тестовые задания, вопросы для письменного / устного опроса, задачи, расчетные
---	---	--	---	--	---

					и ситуацион- ные задания.
<u>Уметь:</u> учитывать личностные особенности членов команды при достижении целей в профессиональной деятельности.	Фрагментарное умение учитывать личностные особенности членов команды при достижении целей в профессиональной деятельности.	Несистематическое умение учитывать личностные особенности членов команды при достижении целей в профессиональной деятельности.	В целом успешное, но с отдельными пробелами умение учитывать личностные особенности членов команды при достижении целей в профессиональной деятельности.	Сформированное умение учитывать личностные особенности членов команды при достижении целей в профессиональной деятельности.	Тестовые задания, вопросы для письменного / устного опроса, задачи, расчетные и ситуационные задания.
УК-12 Способность использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах.					
Индикатор 1 Находит пути взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.					
<u>Знать:</u> особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, и учитывать их в своей деятельности.	Фрагментарное представление об особенностях поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, и учитывать их в своей деятельности.	Неполные представления об особенностях поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, и учитывать их в своей деятельности.	Сформированные знания об особенностях поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, и учитывать их в своей деятельности.	Системные знания об особенностях поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, и учитывать их в своей деятельности.	Тестовые задания, вопросы для письменного / устного опроса, задачи, расчетные и ситуационные задания.
<u>Уметь:</u> с помощью психодиагностических методик определять групповые роли и находить пути взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями.	Фрагментарное умение с помощью психодиагностических методик определять групповые роли и находить пути взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями.	Несистематическое умение с помощью психодиагностических методик определять групповые роли и находить пути взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями.	В целом успешное, но с отдельными пробелами умение с помощью психодиагностических методик определять групповые роли и находить пути взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями.	Сформированное умение с помощью психодиагностических методик определять групповые роли и находить пути взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями.	Тестовые задания, вопросы для письменного / устного опроса, задачи, расчетные и ситуационные задания.

2. Задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний и умений, характеризующих формирование компетенций в процессе освоения ОП ВО

2.1 Вопросы для устного/письменного опроса (УК-8, УК-9, УК-12)

1. Что такое тренинг? Какие бывают виды тренингов? Какие бывают методы активного социально-психологического обучения (УК-8)?
2. Каковы цели, задачи и критерии эффективности тренинга командообразования? Как организуется групповая дискуссия в тренинге (УК-9)?
3. Каковы технологии применения игр в тренинге? Для чего нужны групповые правила в тренинговой группе (УК-12)?
4. Как проходит процедура знакомства в тренинге? Какие существуют способы формирования команд (УК-8)?
5. В чем сходства и различия понятий «группа», «коллектив», «команда»? Какие командные роли выделяют в команде разные авторы (УК-12)?
6. Что лежит в основе ролевых конфликтов личности? Каковы признаки эффективной команды (УК-9)?
7. Изложите базовые идеи теорий лидерства. Охарактеризуйте стили лидерства (УК-8).
8. Какие способы работы с конфликтной ситуацией в команде можно использовать? Охарактеризуйте стратегии преодоления конфликта (УК-12).
9. Охарактеризуйте особенности работы медиатора при разрешении конфликтов. Что такое социальная фасилитация? социальная ингибция (УК-12)?
10. Что такое социальная лень? В чем состоит эффект Рингельмана? Охарактеризуйте модели принятия решений группой (УК-12).
11. Какие факторы влияют на процесс принятия решения? Понятие и виды тренингов (УК-8).
12. Методы активного социально-психологического обучения. Специфика социально-психологического тренинга (УК-12).
13. Цели, задачи и критерии эффективности тренинга командообразования. Типы тренинговых групп, возможные стратегии и техники работы (УК-12).
14. Групповые нормы (правила) в тренинговой группе. Процедура знакомства. Формирование норм и правил в группе (УК-8).
15. Использование в практике командообразования ролевой модели команды Р. Белбина. Принципы формирования команд (УК-12).
16. Сравнительные характеристики понятий «группа», «коллектив», «команда». Вербальные и невербальные психологические сигналы при вступлении в контакт (УК-12).
17. Техники малого разговора и формулирования вопросов. Типичные ошибки при постановке вопросов и способы их преодоления (УК-8).
18. Техники вербализации эмоций. Техники активного слушания (УК-12).
19. Способы регуляции эмоционального напряжения при взаимодействии. Техника вербализации своих чувств и чувств партнера (УК-12).
20. Подчинение аморальным приказам: социальное влияние авторитета. Покорность: эксперимент Стенли Милгрэма (УК-8).

2.2 Задания в виде расчетных задач (УК-8, УК-9, УК-12)

Студент должен ответить на три вопроса каждой задачи:

Задание 1. (УК-12):

... - лидер опирающийся на законы, правила, нормы, в рамках которых властвование связано со знанием и четким соблюдением норм политической деятельности, их активного использования для достижения поставленных целей.

... (допишите слово) как черта психологии группы, выражающая степень единомыслия и единодействия ее членов, является обобщенным показателем их духовной общности и единства.

... лидер - лидер, не выходящий в своей активности за рамки выполнения тех обязанностей, которые предписаны ему правилами политической деятельности.

Задание 2. (УК-9):

... решения подразделяются на запрограммированные и незапрограммированные

... стиль управления целесообразен и оправдан лишь в критических ситуациях (аварии, боевые военные действия и т.п.)

...(допишите слово) как черта психологии группы, выражающая степень единомыслия и единодействия ее членов, является обобщенным показателем их духовной общности и единства.

Задание 3. (УК-8):

Активно использовать комплекс игровых методик, объединенных идеей сплочения команды, начали в ... годах XX в в Великобритании, Франции и США посредством коллективных спортивных игр.

Анализируя делегирование лидерских полномочий в команде, можно утверждать, что в случае если контроль над ситуацией и над людьми высокий, а делегирование лидерских полномочий не практикуется (руководитель все решает сам), – имеет место ...

В западной традиции командообразования известна формула «1+1 =...» 10. В практику менеджмента идея «командообразования» вошла в ... XX в.

Задание 4. (УК-12):

В преуспевающих японских фирмах наиболее популярен и эффективен ... тип руководителя (согласно классификации Т. Коно)

В процессе превращения новации в инновацию с использованием дивергентного мышления происходит ...

В процессе превращения новации в инновацию стадия внедрения осуществляется при помощи ... мышления.

Задание 5. (УК-8):

В соответствии с моделью Р.М. Белбина, в балансе ролей в проектной команде роль реализатора (Company Worker) ... полюсу

В соответствии с моделью Р.М. Белбина, в балансе ролей в проектной команде к креативному полюсу относят роль ...

В так называемый период реформ и модернизаций ... комплексно курируют ключевые (критические) направления бизнеса.

2.3 Тесты (УК-8, УК-9, УК-12)

Вопрос 1. (УК-8) Наиболее эффективным, хотя и трудно реализуемым стилем поведения руководителя, в конфликтной ситуации является:

- (1) доминирование;
- (2) сотрудничество;
- (3) избегание;
- (4) уступчивость;
- (5) компромисс;
- (6)

Вопрос 2. (УК-9) В преуспевающих японских фирмах наиболее популярен и эффективен тип руководителя (согласно классификации Т. Коно), известный под названием:

- (1) консервативно-аналитический;
- (2) консервативно-интуитивный;
- (3) новаторско-интуитивный;
- (4) новаторско-аналитический
- (5)

Вопрос 3. (УК-12) Эволюционное развитие понятия команды можно проиллюстрировать следующей последовательностью:

- (1) коллектив – группа - команда;
- (2) команда – коллектив - группа;
- (3) команда – группа - коллектив;
- (4)

Вопрос 4. (УК-8) Эволюционное развитие смысла термина «работники предприятий и организаций» можно проиллюстрировать следующей последовательностью:

- (1) кадры – персонал – человеческие ресурсы;
- (2) кадры – работники - трудящиеся;
- (3) кадры – человеческие ресурсы - персонал;
- (4)

Вопрос 5. (УК-9) Теория Р. Белбина предусматривает наличие количество ролей в команде:

- (1) 9;
- (2) 8;
- (3) 5;
- (4) зависит от целей команды;
- (5)

Вопрос 6. (УК-12) Оптимальное количество членов команды составляет:

- (1) 3 – 5 чел.;
- (2) 5 – 10 чел.;
- (3) 7 – 12 чел.;
- (4) зависит от задач, стоящих перед командой;
- (5)

Вопрос 7. (УК-8) Харизма – это греческое слово, буквально означающее:

- (1) «личностная установка»;
- (2) «своеволие»;
- (3) «снисхождение святых даров»;
- (4) «уникальная особенность человека»;
- (5)

Вопрос 8. (УК-9) Медиация – это:

- (1) процесс игры на гитаре с помощью медиатора;
- (2) процесс переговоров, в котором медиатор-посредник является организатором и управляет переговорами таким образом, чтобы стороны пришли к наиболее выгодному реалистичному и удовлетворяющему интересам обеих сторон соглашению, в результате выполнения которого стороны урегулируют конфликт между собой;
- (3) состояние расслабленной сосредоточенности, в котором идет отрешённое наблюдение за происходящим, приводящее к разрешению конфликта;
- (4)

Вопрос 9. (УК-12) Какой стиль управления целесообразен и оправдан лишь в критических ситуациях (аварии, боевые военные действия и т.п.):

- (1) компромиссный;
- (2) демократический;
- (3) деловой;
- (4) авторитарный;
- (5) либеральный;
- (6)

Вопрос 10. (УК-8) Синонимом командообразования в тренерской практике является:

- (1) коучинг;
- (2) группирование;
- (3) интервенция;
- (4) тимбилдинг;

(5) ...

Вопрос 11. (УК-9) Как называется тип лидера, который опирается на законы, правила, нормы, в рамках которых властвование связано со знанием и четким соблюдением норм политической деятельности, их активного использования для достижения поставленных целей:

- (1) бюрократический
- (2) функциональный;
- (3) демократический;
- (4) либеральный;
- (5) ...

Вопрос 12. (УК-12) Лидер, не выходящий в своей активности за рамки выполнения тех обязанностей, которые предписаны ему правилами политической деятельности, относится к типу:

- (1) авторитарному;
- (2) авторитетному;
- (3) функциональному;
- (4) традиционному;
- (5) ...

Вопрос 13. (УК-8) М. Вудкок, описывая явление синергии, отмечает, что «командная работа — это люди, работающие вместе, чтобы сделать больше, чем они могли бы сделать по отдельности; кроме того, их совместная работа приносит им, кроме радости, и ... »:

- (1) удовлетворение;
- (2) сплоченность;
- (3) счастье;
- (4) оптимизм;
- (5) ...

Вопрос 14. (УК-9) Идея командных методов работы заимствована из:

- (1) семейной сферы;
- (2) образования;
- (3) спорта;
- (4) профессиональной деятельности;
- (5) ...

Вопрос 15. (УК-12) Важными характеристиками командообразования являются взаимозависимость, сплоченность и:

- (1) синергия;
- (2) эмпатия;
- (3) понимание;
- (4) альтруизм;
- (5) ...

Вопрос 16. (УК-8) Синергия, это когда $2 + 2 =$:

- (1) 4;

- (2) меньше 4;
 (3) больше 4;
 (4) ...

Вопрос 17. (УК-9) ... - это ухудшение продуктивности выполняемой деятельности, ее скорости и качества в присутствии посторонних людей или наблюдателей, как реальных, так и воображаемых.

Вопрос 18. (УК-12) ... - это повышение эффективности (в плане скорости и продуктивности) деятельности личности в условиях ее функционирования в присутствии других людей, которые в сознании субъекта выступают в роли либо простого наблюдателя, либо конкурирующего с ним индивида или индивидов

Вопрос 19. (УК-8) ... это – склонность человека сокращать свои усилия при совместной работе, полагаясь на другого.

Вопрос 20. (УК-9) ... - это тенденция к снижению личной продуктивности отдельных членов группы по мере роста её численности.

Ключ к тесту

Вопрос	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Ответ	2	4	1	1	2	2	4	2	4	4	1	3	1	3	1	3	социальная	социальная	социальная лень	Эффект Рингельмана
Баллы	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Критерии оценки знаний при проведении устного/письменного опроса

Оценка «отлично» (зачет) – выставляется обучающемуся, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов дисциплины.

Оценка «хорошо» (зачет) – выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, но допускает в ответе некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» (зачет) – выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка **«неудовлетворительно»** (незачет) – выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий.

Критерии оценки знаний при решении задач и кейсов

Оценка **«отлично»** (зачет) – выставляется обучающемуся, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов дисциплины и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Оценка **«хорошо»** (зачет) – выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка **«удовлетворительно»** (зачет) – выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка **«неудовлетворительно»** (незачет) – выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий, не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

Критерии оценки знаний при проведении тестирования

Оценкой **«отлично»** (зачет) оценивается полное освоение компетенций по данной дисциплине – 86 и выше баллов.

Оценкой **«хорошо»** (зачет) оценивается усвоение компетенций, однако в ответах допускаются неточности и незначительные ошибки – от 70 до 85 баллов.

Оценка **«удовлетворительно»** (зачет) свидетельствует о том, что студент освоил компетенции, но допускает отдельные ошибки – от 50 до 69 баллов.

Оценка **«неудовлетворительно»** (незачет) выставляется в том случае, если студентом компетенции не освоены и ответы содержат существенные ошибки – менее 50 баллов.