

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гарант Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.11.2023 09:54:06
Уникальный программный ключ:
7708e7a47e66a8ee02711b298d7e78bd1e40bf88

Приложение
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Теория и практика социального партнерства на железнодорожном транспорте

(наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность

38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Управление человеческими ресурсами

(наименование)

Содержание

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

1. Пояснительная записка

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

Формы промежуточной аттестации: *зачет, 7 семестр, дфо, 4 курс*

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
ОК-7: готовностью к кооперации с коллегами, работе в коллективе для достижения общего результата, способностью к личностному развитию и повышению профессионального мастерства, умением разрешать конфликтные ситуации, оценивать качества личности и работника, проводить социальные эксперименты и обрабатывать их результаты, учиться на собственном опыте и опыте других
ПК-30: знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике

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

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы (семестр 7)
ОК-7: готовностью к кооперации с коллегами, работе в коллективе для достижения общего результата, способностью к личностному развитию и повышению профессионального мастерства, умением разрешать конфликтные ситуации, оценивать качества личности и работника, проводить социальные эксперименты и обрабатывать их результаты, учиться на собственном опыте и опыте других	Обучающийся знает: основные социальные институты, действия которых обеспечивает взаимодействие между различными социальными, конфессиональными и культурными группами виды и особенности межличностных, групповых и организационных коммуникаций; важность служебного, дипломатического и национального этикета для карьеры делового человека; специфику формирования личности	Вопросы (№1-20)
	Обучающийся умеет: анализировать социальные, этнические, конфессиональные, культурные различия людей; создавать толерантное социальное взаимодействие с различными социальными группами; исследовать социальные конструкторы и социальные эффекты	Задания (№31-33)
	Обучающийся владеет: методами, методиками, технологиями социологии, позволяющие оценить специфику власти; способностью прогнозировать и предупреждать конфликтные ситуации и конфликты; навыками работы в коллективе для достижения общей цели, способностью к личностному развитию и повышению профессионального компетентности	Задания (№41-43)
ПК-30: знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	Обучающийся знает: основные технологии снятия напряжения во время стресса; факторы, способствующие развитию стрессовых и конфликтных ситуаций; основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе	Задания (№34-40)
	Обучающийся умеет: ориентироваться в технологиях регулирования конфликтов; анализировать условия и профессиональные факторы, способствующие уменьшению стресса; подбирать технологии снятия напряжения во время	Задания (№44-45)

	стресса к соответствующей ситуации	
	Обучающийся владеет: способностью диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации; готовностью к созданию благоприятного психологического климата; способностью использовать знания о закономерностях индивидуального и группового поведения в процессе принятия экономических решений	Задания (№44-48)

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

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

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 образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ОК-7: готовностью к кооперации с коллегами, работе в коллективе для достижения общего результата, способностью к личностному развитию и повышению профессионального мастерства, умением разрешать конфликтные ситуации, оценивать качества личности и работника, проводить социальные эксперименты и обрабатывать их результаты, учиться на собственном опыте и опыте других	Обучающийся знает: основные социальные институты, действия которых обеспечивает взаимодействие между различными социальными, конфессиональными и культурными группами виды и особенности межличностных, групповых и организационных коммуникаций; важность служебного, дипломатического и национального этикета для карьеры делового человека; специфику формирования личности
<p><i>Примерные вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Кто имеет право заключать КД на предприятии от имени работников? <ol style="list-style-type: none"> а) сами работники б) их избранные представители в) профсоюзная организация 2. Кому должны направить представители работников уведомление о начале переговоров по заключению КД? <ol style="list-style-type: none"> а) представителям работодателя б) работодателю в) администрации предприятия 3. В течение какого срока после получения уведомления должны начаться переговоры? <ol style="list-style-type: none"> а) 7 рабочих дней б) 5 рабочих дней в) 7 календарных дней 4. Руководитель филиала (подразделения) предприятия, ОАО может заключить КД, получив полномочия от: <ol style="list-style-type: none"> а) совета директоров (Решение) б) работодателя – генерального директора (Приказ, распоряжение) в) общего собрания филиала (подразделения) – (Постановление, протокол) 5. Как называется орган, который ведет работу по заключению КД? <ol style="list-style-type: none"> а) согласительная комиссия б) полномочная (равноправная, паритетная) 	

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.

- в) комиссия для коллективных переговоров, подготовки проекта КД, его заключения и организации контроля по его выполнению
6. С какого момента начинаются переговоры по заключению КД?
- а) со дня направления уведомления
 - б) со дня получения уведомления
 - в) со дня издания работодателем приказа по формированию комиссии
7. Порядок разработки проекта КД и его заключения определяется:
- а) сторонами социального партнерства самостоятельно
 - б) сторонами в соответствии с законодательством
 - в) комиссией (т.е. представителями работников и работодателя)
8. Дата составления протокола разногласий может являться моментом:
- а) начала предупредительной забастовки
 - б) окончания переговоров
 - в) возбуждения процедуры коллективного трудового спора
9. Когда КД вступает в силу?
- а) в день утверждения его на собрании (конференции) работников
 - б) в день подписания его сторонами
 - в) в день, оговоренный в КД
10. В течение какого срока со дня начала переговоров стороны должны подписать КД?
- а) 1 месяца
 - б) 2-х месяцев
 - в) 3-х месяцев
- Примерные вопросы:
11. КД утверждается:
- а) собранием (конференцией) трудового коллектива
 - б) общим собранием (конференцией) работников предприятия
 - в) профсоюзным собранием (конференцией) предприятия
12. КД направляется в орган по труду для уведомительной регистрации:
- а) представителем работодателя
 - б) представителем работников
 - в) комиссией по заключению КД
13. На какой срок можно продлить действия КД?
- а) на 1 год
 - б) не более 3-х лет
 - в) не более 3-х месяцев
14. В случае смены формы собственности на предприятии, на какой срок стороны могут продлить действие КД?
- а) до 1 года
 - б) до 3-х лет
 - в) до 3 месяцев
15. Можно ли заключить КД без процедуры утверждения на общем собрании (конференции) работников?
- а) да, при значительной разбросанности подразделений (филиалов) предприятия
 - б) нет, это противоречит законодательству
 - в) да, это не противоречит законодательству
16. В случае расторжения трудового договора с руководителем организации КД:
- а) прекращает свое действие
 - б) продолжает свое действие
17. На каком уровне заключается КД?
- а) на локальном
 - б) на региональном
 - в) на отраслевом
18. Какая наступает ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах:
- а) дисциплинарная
 - б) административная
 - в) уголовная
19. Какой вид коллективного соглашения заключается с участием Правительства РФ?
- а) Генеральное соглашение
 - б) региональное соглашение
 - в) профессионально-тарифное соглашение
 - г) территориальное

20. Может ли действовать у одного работодателя одновременно несколько коллективных договоров?

- а) да
- б) нет
- в) да, если такое решение будет принято на собрании работников

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-30: знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	Обучающийся знает: основные технологии снятия напряжения во время стресса; факторы, способствующие развитию стрессовых и конфликтных ситуаций; основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе

Примерные вопросы:

21. Внутриличностный конфликт понимается как конфликт между:

- а) сознательной и бессознательной структурами;
- б) 2 бессознательными установками;
- в) 2 сознательными тенденциями;
- г) между любыми внутриличностными структурами.

22. Полный перечень структурных элементов конфликта составляют:

- а) роли оппонентов, объект конфликта, среда конфликта;
- б) позиции субъектов, участники конфликта, зона разногласий;
- в) стороны конфликта, субъективные и объективные характеристики конфликта.

23. Выберите наиболее полный и верный список социальных ролей участников конфликта:

- а) судьи, посредники, конфликтанты, инициаторы, жертвы;
- б) субъекты, жертвы, подстрекатели, союзники, посредники, организаторы;
- в) свидетели, участники, группа поддержки, зрители, оппоненты, управленцы.

24. Ресурсы сторон конфликта это:

- а) общий потенциал субъектов и участников конфликта, который может быть в нем использован;
- б) знания, умения и навыки конфликтантов;
- в) материальная обеспеченность сторон, участвующих в конфликте.

25. К этапам конфликта относятся:

- а) эскалация, конфликтная ситуация, речевое противодействие;
- б) инициация конфликта, инцидент, деструктивный конфликт;
- в) тупик, конфликтная ситуация, инцидент, эскалация, послеконфликтная стадия.

26. Стратегия поведения в конфликте основывается на:

- а) модели заинтересованности в успехе другого;
- б) модели заинтересованности в собственном успехе;
- в) модели двойной заинтересованности.

27. Стратегия сотрудничества:

- а) приводит к разрешению конфликта;
- б) ее применимость и выигрышность зависит от конкретной ситуации;
- в) свидетельствует о высокой конфликтологической компетентности личности.

28. Какое из сочетаний приводимых понятию имеет отношение к стратегиям поведения в конфликте:

- а) уступка, уход, сотрудничество;
- б) компромисс, критика, борьба,
- в) борьба, уход, убеждение.

29. К поведенческим конфликтогенам можно отнести:

- а) проявление агрессии, превосходства, эгоизма;
- б) редукция сознательной части психики;
- в) общение с конфликтными личностями.
- г) агрессивно-оборонительный принцип.

30. Стратегия соперничества:

- а) ведет к эскалации конфликта независимо от другой позиции;
- б) характеризует человека как эгоиста;
- в) ее применимость и выигрышность зависит от конкретной ситуации.

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
<p>ОК-7: готовностью к кооперации с коллегами, работе в коллективе для достижения общего результата, способностью к личностному развитию и повышению профессионального мастерства, умением разрешать конфликтные ситуации, оценивать качества личности и работника, проводить социальные эксперименты и обрабатывать их результаты, учиться на собственном опыте и опыте других</p>	<p>Обучающийся умеет: анализировать социальные, этнические, конфессиональные, культурные различия людей; создавать толерантное социальное взаимодействие с различными социальными группами; исследовать социальные конструкты и социальные эффекты</p>
<p>Примерные задания: 31. Составить вопросы, доклад и доклад-презентацию на тему «Социальное партнерство. Его сущность, принципы, социальные конструкты, социальные эффекты». Провести дискуссию. 32. Написать реферат на тему: «Ведущие направления социального партнерства как фактор толерантности и лояльности субъектов социального взаимодействия». 33. Написать эссе на тем: «Предложение по реализации социального партнерства в современных условиях».</p>	
Код и наименование компетенции	Образовательный результат
<p>ПК-30: знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике</p>	<p>Обучающийся умеет: ориентироваться в технологиях регулирования конфликтов; анализировать условия и профессиональные факторы, способствующие уменьшению стресса; подбирать технологии снятия напряжения во время стресса в соответствующей ситуации</p>
<p>Примерные задания: 34. Написать реферат на тему «Теория социального действия Макса Вебера». 35. Написать реферат на тему: «Теория социального действия Т. Парсонса». 36. Написать реферат на тему: «Марксистская теория о социальном партнерстве». 37. Провести дискуссию на тему: «Модели коллективного действия в классической социальной и политической теории (К.Маркс, Э. Дюркгейм, Дж. Милль, М. Вебер)». 38. Написать реферат на тему: «Исследования коллективного действия в социо-политической теории 60-80-х гг. XX века (Ч. Тилли, А. Турен, У. Гэмпсон, М. Залд, Д. Мак-Карти, Н. Смелзер и др.)». 39. Провести дискуссию на тему: «Парадигмы коллективного поведения по Е. Здравомысловой, традиционный подход (50-60-е гг. XX века)». 40. Написать реферат на тему: «Концепция государственно-частного партнерства (Якимец, Никовская)».</p>	
Код и наименование компетенции	Образовательный результат
<p>ОК-7: готовностью к кооперации с коллегами, работе в коллективе для достижения общего результата, способностью к личностному развитию и повышению профессионального мастерства, умением разрешать конфликтные ситуации, оценивать качества личности и работника, проводить социальные эксперименты и обрабатывать их результаты, учиться на собственном опыте и опыте других</p>	<p>Обучающийся владеет: методами, методиками, технологиями социологии, позволяющие оценить специфику власти; способностью прогнозировать и предупреждать конфликтные ситуации и конфликты; навыками работы в коллективе для достижения общей цели, способностью к личностному развитию и повышению профессионального компетентности</p>
<p>Примеры кейсов:</p>	

Задание 41. Среди жителей одного из регионов Российской Федерации проводится изучение социального самочувствия, для чего предполагается использование структуризированного интервью с выездом интервьюеров в различные районы и опроса жителей методом «первого встречного». Оцените целесообразность использования этого метода для решения задачи исследования. Насколько по-вашему обоснован способ отбора единиц наблюдения (интервьюируемых)? Предложите альтернативные методы проведения исследования социального самочувствия жителей.

42. Напишите реферат на тему: «Оценка эффективности урегулирования конфликтов на предприятиях железнодорожного транспорта».

Задание 36. Отдел по работе с обращениями граждан регионального органа исполнительной власти проводит исследование проблематики поступающих обращений. В роли исследователя-аналитика органа власти обоснуйте условия и порядок использования метода контент-анализа для исследования в рамках этой работы. Какие параметры Вы можете предложить для включения в бланк контент-анализа? Что будет единицей наблюдения и единицей счета в данном случае?

43. Смоделировать кейс с общей тематикой: «Подбор социальных технологий по урегулированию конфликтов». Специфику кейса определить исходя из сферы его практической значимости. Детализацию уточнить в процессе проигрывания его в условиях практического занятия в группе. практической значимости. Детализацию уточнить в процессе проигрывания его в условиях практического занятия в группе.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-30: знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	Обучающийся владеет: способностью диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации; готовностью к созданию благоприятного психологического климата; способностью использовать знания о закономерностях индивидуального и группового поведения в процессе принятия экономических решений

Примерные кейсы:

44. Кейс «Конфликтная ситуация в связи с внедрением нововведения». В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами сотрудников по поводу внедрения изобретения, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом ему лучше действовать, чтобы нормализовать создавшуюся обстановку в коллективе?

а) Выбрать актив, группу, поручить разобраться и предложить меры по нормализации обстановки в коллективе, опираться на актив, поддержку руководства.

б) Попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников нового, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии.

в) Изучить перспективы улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые перспективные задачи, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

г) Установить деловой контакт со сторонниками нового, не принимая всерьез доводы сторонников старого подхода к технологии производства, проводить работу по реализации новшеств, воздействуя на противников силой своего примера и примера других прогрессивных руководителей.

45. Кейс «Управление конфликтами». Вы директор по социальному развитию компании. В вашем распоряжении всего один-два месяца до начала официальной процедуры изменения условий трудовых договоров для управленцев завода(начальников управлений, директоров по направлениям и заместителей генерального директора). Исходя из этого:

1. Предложите идеи повышения коллективной сплоченности.

4. Предложите мероприятия по усовершенствованию социально-психологического климата коллектива.

2.2 Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

Вопросы для зачета

1. Сущность и содержание социального партнерства.
2. Типы социально-трудовых отношений и их характеристика.
3. Социальное партнерство как тип социально-трудовых отношений: сущность и характеристика.
4. Основные черты, характеризующие социальное партнерство как особый вид социальных отношений.
5. Принципы социального партнерства.
 1. Система и механизм социального партнерства.
 2. Особенности системы социального партнерства в современной России.
 3. Виды соглашений существующие в системе социального партнерства.
 4. Роль коллективного договора в регулировании социально-трудовых отношений.
 5. Особенности механизма социального партнерства.
 6. Основные функции государства в системе социального партнерства
 7. Основные функции властных структур в системе социального партнерства.
 8. Основные направления деятельности институтов государственной власти в системе социального партнерства.
9. Технологии партнерских отношений, принимаемые органами государственного управления и местного самоуправления.

10. Деятельность трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и комитетов занятости населения.
11. Процесс становления объединений работодателей.
12. Функции объединений работодателей, предпринимателей в системе социального партнерства
13. Технологии взаимодействия объединений работодателей с органами государственной власти в сфере социально-трудовых отношений.
14. Особенности взаимодействия объединений работодателей, предпринимателей с профсоюзами.
15. Формы проявления социальной ответственности бизнеса.
16. Политико-правовые основы деятельности профсоюзов в системе социального партнерства.
17. Типология современного профсоюзного движения в России.
18. Особенности взаимоотношений профсоюзов и властных структур.
19. Технологии взаимодействия профсоюзов и объединений работодателей.
20. Особенности партнерских отношений на предприятиях с учетом иностранного капитала.
21. Правовое положение участников коллективных переговоров.
22. Содействие переговорам со стороны работодателя.
23. Структура и основное содержание Генерального соглашения.
24. Структура и основное содержание коллективного договора.
25. Процедур заключения коллективного соглашения, договора.
26. Ответственность сторон коллективного договора, соглашения.
27. Система контроля за реализацией коллективных договоров, соглашений.
28. Формы участия работников в управлении организацией, предприятием.
29. Сущность и классификация конфликтов в социально-трудовой сфере.
30. Этапы разрешения коллективного трудового спора.
31. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
32. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
33. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
34. Технологии проведения примирительных процедур.
35. Сущность и порядок проведения забастовки.
36. Критерии законности и незаконности забастовки.
37. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
38. Роль МОТ в развитии социального партнерства в мире, основные направления ее деятельности.
39. Конвенции и рекомендации МОТ, их сущность, механизм ратификации и реализации в национальном законодательстве.
40. Основные конвенции и рекомендации МОТ в сфере социального партнерства, их краткое содержание.
41. Статус наемных работников в рыночной экономике.
42. Структура наемных работников и ее динамика в условиях рыночных отношений в РФ.
43. Назначение и функции профсоюзов как представителя интересов наемных работников.
44. Права и направления деятельности профсоюзов в РФ.
45. Методы работы профсоюзов.
46. Классификация и характеристика современного российского профсоюзного движения.
47. Роль непрофсоюзных представительных органов работников в отношениях социального партнерства.
48. Нормативно-правовая база социального партнерства в РФ.
49. Трудовой кодекс РФ о социальном партнерстве.

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; незнание приемов решения задач; 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 результатам дискуссии

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, информация представлена в переработанном виде.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответ на вопросы, представляет наглядный материал, помогающий слушателям запомнить основные пункты выступления.

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы, демонстрирует отсутствие необходимой информации в работе.

Критерии формирования оценок по эссе

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, содержание работы полностью соответствует теме; глубоко и аргументировано раскрывается тема, что свидетельствует об отличном знании проблемы и дополнительных материалов, необходимых для ее освещения, умение делать выводы и обобщения; стройное по композиции, логическое и последовательное изложение мыслей; четко сформулирована проблема эссе, связно и полно доказывается выдвинутый тезис; написано правильным литературным языком и стилистически соответствует содержанию; фактические ошибки отсутствуют; достигнуто смысловое единство текста, дополнительно использующегося материала. заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части. грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, информация представлена в переработанном виде.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, достаточно полно и убедительно раскрывается тема с незначительными отклонениями от нее; обнаруживаются хорошие знания литературного материала, и других источников по теме сочинения и умение пользоваться ими для обоснования своих мыслей, а также делать выводы и обобщения; логическое и последовательное изложение текста работы; четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе; в основной части логично, связно, но недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис; написано правильным литературным языком, стилистически соответствует содержанию; имеются единичные фактические неточности; имеются незначительные нарушения последовательности в изложении мыслей; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, в основном раскрывается тема; дан верный, но односторонний или недостаточно полный ответ на тему; допущены отклонения от нее или отдельные ошибки в изложении фактического материала; обнаруживается недостаточное умение делать выводы и обобщения; материал излагается достаточно логично, но имеются отдельные нарушения последовательности выражения мыслей; выводы не полностью соответствуют содержанию основной части.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы, тема полностью не раскрыта, что свидетельствует о поверхностном знании; состоит из путаного пересказа отдельных событий, без вывода и обобщений; характеризуется случайным расположением материала, отсутствием связи между частями; выводы не вытекают из основной части; многочисленные (60-100%) заимствования текста из других источников; отличается наличием грубых речевых ошибок.

Критерии формирования оценок по написанию реферата

«Отлично» (5 баллов) – получают обучающиеся, оформившие реферат в соответствии с предъявляемыми требованиями, в которой отражены все необходимые результаты проведенного анализа, сделаны обобщающие выводы и предложены рекомендации в соответствии с тематикой реферата, а также грамотно и исчерпывающе ответившие на все встречные вопросы преподавателя.

«Хорошо» (4 балла) – получают обучающиеся, оформившие реферат в соответствии с предъявляемыми требованиями, в которой отражены все необходимые результаты проведенного анализа, сделаны обобщающие выводы и предложены рекомендации в соответствии с тематикой реферата. При этом при ответах на вопросы преподавателя обучающийся допустил не более двух ошибок.

«Удовлетворительно» (3 балла) – получают обучающиеся, оформившие курсовую реферат преподавателя обучающийся допустил более трёх ошибок.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – ставится за реферат, если число ошибок и недочетов превысило удовлетворительный уровень компетенции.

Критерии формирования оценок по зачету

«Зачтено» – обучающийся демонстрирует знание всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; умение излагать программный материал с демонстрацией конкретных примеров. Свободное владение материалом должно характеризоваться логической ясностью и четким видением путей применения полученных знаний в практической деятельности, умением связать материал с другими отраслями знания; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности. Таким образом данная оценка выставляется за правильный, но недостаточно полный ответ.

«Не зачтено» – выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки.