Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Магнитогорский государственный технический университет
им. Г. И. Носова»
Многопрофильный колледж

УТВЕРЖДАЮ
Директор
С.А. Махновский
«26» марта 2015 г.

КОМПЛЕКТ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
ОГСЭ.05 Профессиональная этика
программы подготовки специалистов среднего звена
по специальности СПО
08.02.01 Строительство и эксплуатация зданий и сооружений
базовой подготовки

Магнитогорск, 2015

ОДОБРЕНО

Предметно-цикловой комиссией
Гуманитарных дисциплин и документационного обеспечения управления
Председатель Ю.А. Риве
протокол № 7 от 18 марта 2015г.

Методической комиссией
Протокол №4 от 26.03.2015 г

Разработчик:
преподаватель ФГБОУ ВПО «МГТУ им. Г.И. Носова» Многопрофильный колледж, к.п.н. Алексей Анатольевич Александров

Комплект контрольно-оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации по учебной дисциплине составлен на основе рабочей программы учебной дисциплины Профессиональная этика.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Учебная дисциплина Профессиональная этика относится к вариативным дисциплинам общего гуманитарного и социально-экономического цикла.

В результате освоения дисциплины обучающийся ***должен уметь:***

- У1. применять на практике теоретические и прикладные знания в области профессиональной этики;

В результате освоения дисциплины обучающийся ***должен знать:***

- З1. ценностные основы профессиональной деятельности;
- З2. понятийно-категориальный аппарат профессиональной этики;
- З3. особенности профессиональной этики в профессиональной деятельности.

В процессе освоения дисциплины у студентов должны формироваться общие компетенции:

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 3. Оценивать риски и принимать решения в нестандартных ситуациях.

ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

В качестве форм и методов текущего контроля используются практические занятия, самостоятельные и контрольные работы.

Промежуточная аттестация в форме дифференцированного зачета.

Оценка индивидуальных образовательных достижений по результатам текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации производится в соответствии с универсальной шкалой:

Процент результативности (правильных ответов)	Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений	
	балл (отметка)	вербальный аналог
90 ÷ 100	5	отлично
80 ÷ 89	4	хорошо
70 ÷ 79	3	удовлетворительно
менее 70	2	не удовлетворительно

Таблица 1

Паспорт оценочных средств

№	Контролируемые разделы учебной дисциплины	Контролируемые умения, знания	Контролируемые компетенции	Наименование оценочного средства	
				Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	Раздел 1 Этическое содержание общения и профессиональная этика	У1, З1, З2, З3	ОК 1, ОК 3, ОК 6,	Контрольная работа №1 Самостоятельная работа Практическая работа	контрольная работа
2	Раздел 2 Общение в конфликте	У1, З1, З2, З3	ОК 1, ОК 3, ОК 6,	Контрольная работа №2 Самостоятельная работа Практическая работа	

1 ВХОДНОЙ КОНТРОЛЬ

Спецификация

Входной контроль проводится с целью определения готовности обучающихся к освоению учебной дисциплины.

По результатам входного контроля планируется осуществление в дальнейшем дифференцированного и индивидуального подхода к обучающимся. При низком уровне знаний проводятся корректирующие курсы, дополнительные занятия, консультации.

Задание входного контроля

Эссе на тему «Что такое этика, мораль и нравственность?»

Критерии оценки

При оценке эссе учитываются следующие аспекты:

- адекватное понимание автором эссе смысла высказывания;
- соответствие текста эссе выявленному смыслу высказывания;
- раскрытие смысла высказывания в заданном содержательном контексте;
- представленность личной позиции обучающегося, его отношения к мнению автора высказывания и поднятой им проблеме;
- опора учащегося при раскрытии смысла высказывания и аргументации собственной позиции на знания (использование терминов и понятий, теоретических положений наук);
- использование при раскрытии проблемы осмысленных учащимся фактов общественной жизни (или моделей социальных ситуаций) и личного социального опыта;
- логичность рассуждений;
- отсутствие сущностных, терминологических, фактических, логических, этических и пр. ошибок;
- соответствие эссе нормам русского языка.

Критерии оценки эссе могут трансформироваться в зависимости от их конкретной формы, при этом общие требования к качеству эссе могут оцениваться по следующим критериям:

Критерий	Требования к эссе	Максимальное количество баллов
Знание и понимание теоретического материала	- рассматриваемые понятия определяются четко и полно, приводятся соответствующие примеры, - используемые понятия строго соответствуют теме, - самостоятельность выполнения работы	2
Анализ и оценка информации	- грамотно применяется категория анализа, - умело используются приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений, - объясняются альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему, - обоснованно интерпретируется текстовая информация, - дается личная оценка проблеме	4
Построение суждений	- изложение ясное и четкое, - приводимые доказательства логичны - выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией, -приводятся различные точки зрения и их личная оценка, - общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи	3
Оформление работы	- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат; - соблюдение норм русского литературного языка; - соответствие формальным требованиям.	1 балл

Максимальное количество баллов, которое можно получить – 10.

9 – 10 баллов – «отлично»;

7 – 8 баллов – «хорошо»;
5 – 6 баллов – «удовлетворительно;
менее 5 баллов – «неудовлетворительно».

2 ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Текущий контроль успеваемости осуществляется в ходе повседневной учебной работы по курсу дисциплины. Данный вид контроля должен стимулировать стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины, овладению профессиональными и общими компетенциями, позволяет отслеживать положительные/отрицательные результаты и планировать предупреждающие/ корректирующие мероприятия.

Формы текущего контроля

2.1 КОНТРОЛЬНЫЕ РАБОТЫ

Раздел 1

Спецификация

Контрольные работы проводится с целью определения усвоения обучающимися разделов учебной дисциплины. Контрольная работа проводиться по вариантам. На выполнение контрольной работы даётся 40 минут. Контрольная работа включает пять вопросов.

Контрольная работа № 1.
Примеры вопросов и типовых заданий

Дайте развёрнутый ответ на следующие вопросы:

1. Перечислите виды деловой коммуникации. В чём состоят их особенности?
2. Что такое «невербальная коммуникация»? Опишите жесты и позы, указывающие на заинтересованность собеседника.
3. Опишите барьеры, осложняющие процесс общения.
4. Опишите приёмы, с помощью которых можно расположить к себе собеседника?
5. Перечислите приёмы эффективного публичного выступления.
6. Перечислите и опишите этапы коммуникативного процесса.
7. Что такое «невербальная коммуникация»? Опишите жесты и позы, указывающие на негативное отношение собеседника.
8. Охарактеризуйте приёмы манипуляции в деловом общении.
9. Опишите тактику эффективного аргументирования.
10. Каковы правила «хорошего слушания»?

Критерии оценки

Процент результативности (правильных ответов)	Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений	
	балл (отметка)	вербальный аналог
90 ÷ 100	5	отлично
80 ÷ 89	4	хорошо
60 ÷ 79	3	удовлетворительно
менее 60	2	не удовлетворительно

Контрольная работа № 2.
Примеры вопросов и типовых заданий

Дайте развёрнутый ответ на следующие вопросы:

1. Перечислите виды деловой коммуникации. В чём состоят их особенности?
2. Что такое «невербальная коммуникация»? Опишите жесты и позы, указывающие на заинтересованность собеседника.
3. Опишите барьеры, осложняющие процесс общения.
4. Опишите приёмы, с помощью которых можно расположить к себе собеседника?
5. Перечислите приёмы эффективного публичного выступления.
6. Перечислите и опишите этапы коммуникативного процесса.
7. Что такое «невербальная коммуникация»? Опишите жесты и позы, указывающие на негативное отношение собеседника.
8. Охарактеризуйте приёмы манипуляции в деловом общении.
9. Опишите тактику эффективного аргументирования.
10. Каковы правила «хорошего слушания»?
11. Какова роль комплимента в деловом общении?
12. Опишите стратегию поведения в конфликтной ситуации.
13. В чём состоят особенности разрешения конфликтной ситуации через посредника?
14. Какова роль критики в деловом общении?
15. Приведите примеры конфликтных ситуаций в сфере делопроизводства? Опишите пути выхода из конфликтной ситуации.

Критерии оценки

Процент результативности (правильных ответов)	Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений	
	балл (отметка)	вербальный аналог
90 ÷ 100	5	отлично

80 ÷ 89	4	хорошо
60 ÷ 79	3	удовлетворительно
менее 60	2	не удовлетворительно

2.2 САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Спецификация

Самостоятельная работа предназначена для контроля знаний и умений обучающихся.

Перечень самостоятельных работ

№	Наименование самостоятельных работ	Тема
1	Составление структурно-логической схемы «Основные этические категории»	1.1 Мораль: сущность и функции
2	Доклад по теме «Деловой этикет в повседневном деловом общении»	1.4 Деловой этикет
3	Доклад по теме «Комплимент и критика в деловом общении»	2.1 Конфликт и его диагностика
4	Составление таблицы «Барьеры общения»	2.2 Конфликт и его виды
5	Создание презентации «Поведение в конфликте»	2.3 Поведение в конфликте

Критерии оценки

Оценка выставляется по пятибалльной шкале как средневзвешенный балл. Средневзвешенный балл = (сумма произведений оценок за самостоятельные работы на их коэффициент важности) / (сумма коэффициентов важности этих оценок, умноженная на пять).

Процент результативности (правильных ответов)	Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений	
	балл (отметка)	вербальный аналог
90 ÷ 100	5	отлично
80 ÷ 89	4	хорошо
60 ÷ 79	3	удовлетворительно
менее 60	2	не удовлетворительно

2.3 ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА

Практические работы входят в состав комплекта контрольно-оценочных средств и предназначаются для текущего контроля и оценки умений обучающихся.

Перечень практических работ

Разделы/темы	Темы практических занятий
Раздел 1. Этическое содержание общения и профессиональная этика	
1.1 Мораль: сущность и функции	№ 1 Семинар «Основные этические категории»
1.4 Деловой этикет	№ 2 Семинар «Деловой этикет в повседневном деловом общении»
Раздел 2. Общение в конфликте	
2.1 Конфликт и его диагностика	№3 Семинар «Комплимент и критика в деловом общении»
2.2 Конфликт и его виды	№4 Ролевая игра «Моделирование ситуации конфликта»
2.3 Поведение в конфликте	№5 Круглый стол «Особенности общения в конфликте»

Критерии оценки

Оценка **"отлично"**: работа выполняется в соответствии с учебным расписанием, отчет о проделанной работе выполнен самостоятельно и в полном объеме, соответствует выданному заданию.

Оценка **"хорошо":** работа выполняется в соответствии с учебным расписанием, отчет о проделанной работе содержит единичные ошибки, либо выполнен в полном объеме с помощью преподавателя, соответствует выданному заданию.

Оценка **"удовлетворительно":** отчет о проделанной работе сдан не вовремя, выполнен не самостоятельно, правильность оценивается на 70%.

Оценка **"неудовлетворительно"** работа не сдана, либо не соответствует требованиям к содержанию, объему.

3 ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Промежуточная аттестация обучающихся по учебной дисциплине осуществляется по завершении изучения данной дисциплины и позволяет

определить качество и уровень ее освоения. Предметом оценки освоения учебной дисциплины являются умения и знания.

Итоговая контрольная работа

Спецификация

Итоговая контрольная работа проводится с целью определения усвоения обучающимися учебной дисциплины. Контрольная работа проводиться по вариантам. На выполнение контрольной работы даётся 40 минут. Контрольная работа включает два вопроса и одно задание.

Контрольные вопросы и задания дифференцированного зачета

№	Контрольные вопросы	Тема
1	Структура нравственной нормы; особенности моральных принципов	Тема 1.1
2	«Золотое правило» нравственности.	Тема 1.2
3	Понятие профессиональной делового этикета	
4	Виды профессиональной этики и делового этикета	
5	Социальная роль и ролевые ожидания в процессе общения	
6	Государственная служба, управление и этика	Тема 1.3
7	Деловая и управленческая этика	
8	Этапы коммуникативного процесса	Тема 1.4
9	Технология межличностных и межгрупповых взаимоотношений; виды, типы, техника манипуляции делового общения.	
10	Эмоциональные аспекты конфликтных ситуаций.	Тема 2.1
11	Невербальная коммуникация	
12	Личностные особенности и врожденные факторы, осложняющие общение	Тема 2.2
13	Барьеры общения	
14	Аспекты деловой беседы; этапы деловой беседы	
15	Объективные и субъективные причины конфликта	Тема 2.3
16	Эффективные приемы расположения партнера к себе	
17	Конструктивная критика: приемы полемики, спора, дискуссии, публичных выступлений	

18	Диагностика конфликта; конструктивные и деструктивные конфликты	
19	Стратегия сотрудничества как основа конструктивного общения в ситуации конфликта	
20	Пути улучшения деловых и межличностных взаимоотношений	

Типовые задания

Проанализируйте данные проблемные ситуации и составьте рекомендации по их разрешению.

Ситуация 1. Иван Геннадиевич для вас больше, чем босс. Он тот, кто способствовал вашему быстрому продвижению на новом месте работы. Вы часто вместе обедаете и даже играете в теннис. Однажды за столом, говоря об ожидаемом обновлении компьютеров, он упоминает, что компания XYZ Computer выделила ему 1000 долл. на "благие цели". Иван Геннадиевич просит забыть об этом. Две недели спустя вы узнаете, что заключен контракт с компанией XYZ несмотря на то, что цена, предложенная компанией ABC Computer, ниже и у вашей компании в прошлом были проблемы с надежностью продуктов XYZ. Сообщите ли вы вышестоящему начальнику о поступке Ивана Геннадиевича? Почему?

Ситуация 2. У одного из ваших дилеров на важной сбытовой территории недавно начались неурядицы в семье, и показатели его продаж упали. В прошлом это был один из самых высокопроизводительных продавцов фирмы. Как скоро войдет в норму его семейная жизнь, неясно, а пока что большое количество продаж теряется. Есть юридическая возможность ликвидировать выданную этому дилеру торговую привилегию и заменить его. Как вы поступите в этой ситуации?

Ситуация 3. Врач компании стала замечать возрастающее число случаев заболевания эмфиземой легких у рабочих, длительное время работающих на заводе компании. Она сообщает об этом руководству, и ей предлагают продолжать регистрировать число подобных случаев, но никому об этом не сообщать. В следующем году, с увеличением числа заболевших, она приходит к выводу о наличии связи между устарелой вентиляционной системой на различных участках завода и числом заболевших. Она ставит в известность об этом руководство фирмы, и ей снова предлагают продолжать наблюдение, но не проводить анализов и ничего никому не говорить, чтобы не встревожить рабочих. Есть ли у нее моральная обязанность поступать так, как ей велят? Есть ли у нее моральная обязанность предпринимать что-либо другое, кроме того, что ей велят?

Ситуация 4. Перерабатывающий завод, на котором действуют передовые методы организации производства, заслужил высокую оценку как в

нашей стране, так и за рубежом. На завод требуется принять сотрудника на должность координатора программ, в чьи обязанности входит организация и исполнение всех функций, связанных с приемом посетителей и гостей из других организаций, которые примерно раз в месяц приезжают для осмотра завода. Отдел по связям с общественностью настаивает, чтобы с посетителями обращались как с весьма важными персонами и уделяли им максимум внимания. Кандидат обладает высокой квалификацией и приятен в общении, владеет несколькими языками и мог бы идеально подойти на эту должность за исключением одного обстоятельства — он прикован к инвалидному креслу. Хотя в принципе руководство организации не возражает против приема на работу людей с физическими ограничениями, все же оно сомневается, сможет ли данный кандидат выполнять эту работу. Например, каким образом он сможет ездить в аэропорт встречать прибывших гостей, устраивать их в отель, организовывать осмотр завода и т.п.?

Ситуация 5. Вы беседуете со способной женщиной, желающей поступить к вам торговым агентом. Уровень ее квалификации выше, чем у мужчин, с которыми вы беседовали ранее. Однако есть подозрения, что ее прием на работу вызовет отрицательную реакцию со стороны ряда ваших нынешних торговых агентов, среди которых нет женщин, и может раздосадовать некоторых важных клиентов фирмы. Как вы поступите в данной ситуации?

Ситуация 6. Вы работаете в табачной компании и до сих пор не были убеждены в том, что курение сигареты вызывают рак. Недавно вы познакомились с отчетом об исследовании, в ходе которого со всей очевидностью установлена связь между курением и раковыми заболеваниями. Ваши действия (смените работу, останетесь на прежнем рабочем месте)? Ответ мотивируйте.

Ситуация 7. Вам предстоит выбрать одну из трех рекламных кампаний, в общих чертах, разработанных рекламным агентством для вашего нового товара. Первая кампания (А) построена на частной информации и принципах «мягкой продажи». Вторая кампания (Б) использует сексуально-чувственные мотивы и преувеличивает выгоды товара. Третья кампания (В) - запутанная, кричащая, вызывающая раздражение, но она наверняка привлечет к себе внимание аудитории. Предварительные тесты показали, что по своей эффективности ролики располагаются в следующем порядке: В, Б и А. Какую из рекламных кампаний предпочтете вы? Почему?

Ситуация 8. Что делать, если обнаруживается, что ваша компания (вы её а) руководитель, б) рядовой сотрудник) вела двойную бухгалтерию на двух различных компьютерах?

Ситуация 9. Подчиненный вам работник, талантливый специалист творческого типа, в возрасте, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью у деловых партнеров, решает

любые проблемы и великолепно взаимодействует. Вместе с тем, у вас не сложились отношения с этим работником. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно и амбициозно. В его работе вы нашли некоторые недочеты и решили высказать ему критические замечания, однако ваш предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику: он становится раздражительным и настороженным. Как вести себя?

Ситуация 10. Вслед за кратким выговором вы сказали работнику несколько приятных слов. Наблюдая за партнером, вы заметили, что его лицо, поначалу несколько напряженное, быстро повеселело. К тому же он начал как всегда шутить и балагурить, рассказал пару свежих анекдотов и историю, которая сегодня произошла у него в доме. В конце разговора вы поняли, что критика, с которой вы начали разговор, не только не была воспринята, но и как бы забыта. Вероятно, он услышал только приятную часть разговора. Что вы предпримете?

Ситуация 11. Всякий раз, когда вы ведете серьезный разговор с одной из ваших подчиненных, критикуете ее работу и спрашиваете, почему она так поступает, она отделывается молчанием. Вам это неприятно, вы не знаете толком, с чем связано ее молчание, воспринимает она критику или нет, вы расстраиваетесь и злитесь. Что можно предпринять, чтобы изменить ситуацию?

Ситуация 12. Вы критикуете одну свою служащую, она реагирует очень эмоционально. Вам приходится каждый раз свертывать беседу и не доводить разговор до конца. Вот и сейчас, после ваших замечаний – она расплакалась. Как добиться того, чтобы довести до нее свои соображения?

Ситуация 13. У вас есть несколько подчиненных, которые совершают немотивированные действия. Вы видите их постоянно вместе, при этом вам кажется, что вы знаете, кто у них неформальный лидер. Вам нужно заставить их хорошо работать, а не устраивать «тусовки» прямо на рабочем месте. Вы не знаете, какой интерес их объединяет. Что вы предпримете для изменения ситуации и улучшения работы?

Ситуация 14. Вы приняли на работу молодого способного специалиста, только окончившего престижный институт. Он отлично справляется с работой. Уже закончил несколько проектов, и клиенты им очень довольны. Вместе с тем он резок и заносчив в общении с другими работниками, особенно с обслуживающим персоналом. Вы каждый день получаете такого рода сигналы, а сегодня поступило письменное заявление по поводу его грубости. Какие замечания и каким образом необходимо сделать молодому специалисту, чтобы изменить его стиль общения в коллективе?

Ситуация 15. Во время делового взаимодействия с вами ваш сотрудник «вышел из себя», не принимая ваших замечаний по поводу очередного рекламного проекта. Вы не можете позволить подчиненному так себя вести. Ведь это подрывает ваш авторитет. Что вы предпримете?

Ситуация 16. Ваш заместитель, очень опытный специалист, он действительно знает работу как «свои пять пальцев», практически он незаменим, когда он рядом, вы уверены, что все будет хорошо. Однако вы знаете, что он бесчувственный человек и никакие «человеческие» проблемы его не интересуют. От этого в коллективе последнее время стало тревожно, некоторые коллеги собираются подать заявление об уходе, так как он их обидел. Вы пытались в неформальной беседе с ним это обсудить, но он даже не понимает, о чем вы говорите, его интересует только план и прибыль. Как нужно воздействовать на своего заместителя, чтобы изменить стиль его взаимодействия с персоналом? Что вы предпримете?

Ситуация 17. Уровень развития коллектива значительно выше, чем уровень профессиональных качеств вновь назначенного руководителя. Вновь назначенный руководитель выдвигает свою «программу», а коллектив, опираясь на традиции, установки, сложившиеся в коллективе, ее на принимает, предлагает свою программу развития, которая не совпадает с позицией руководителя.

Ситуация 18. В коллективе есть свой достаточно компетентный в профессиональном отношении авторитетный лидер. Назначение нового руководителя для многих было неожиданностью. В силу чего коллектив любыми способами старается отторгнуть, не принять нового руководителя, тем более, что стиль его работы многих не устраивает. Прежний руководитель придерживался преимущественно мягкого и даже попустительского стиля управления, а новый, грамотный, компетентный, стал жестко требовать дисциплины, неукоснительно точного выполнения всех заданий, поручений.

Ситуация 19. Замените фразы – конфликтогены фразами, способствующими разрешению конфликтов.

Вместо «Это не так» -

Вместо «Так не пойдет» -

Вместо «Ваша точка зрения ошибочна» -

Вместо «Вы меня обманываете» -

Вместо «Вы – грубый человек» -

Ситуация 20. Двое сотрудников финансовой организации «Империал» проработали в ней более семи лет, успешно выполняя задачи руководства и осуществляя собственную служебную карьеру. Им становится известно о серьезных финансовых махинациях, которые совершаются людьми, входящими в руководство организации. Свои подозрения они подкрепляют фактическим материалом, собранным ими в процессе собственных наблюдений. Не ставя в известность других коллег и руководителя своей организации, добытые документы сотрудники отправляют в ведущие средства массовой информации. Опубликованный материал становится причиной возникновения крупного скандала в финансовой сфере, получившего общественный резонанс, а авторитету уважаемой ранее органи-

зации нанесен серьезный удар. Ее акции на финансовом рынке упали, ущерб составил пять миллионов рублей.

Критерии оценки

Оценка «отлично» ставится:

- Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно раскрыты основные положения вопроса, отражены основные концепции и теории по данному вопросу, описанные теоретические положения иллюстрируются практическими примерами;
- в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений;
- знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей.
- ответ изложен в соответствии с требованиями культуры речи и с использованием соответствующей системы понятий и терминов (могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа).

Оценка «хорошо» ставится:

- Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи, однако студент испытывает затруднения при иллюстрации теоретических положений практическими примерами.
- Ответ четко структурирован, логичен, изложен в соответствии с требованиями культуры речи и с использованием соответствующей системы понятий и терминов.
- Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» ставится:

- Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Студент не может проиллюстрировать теоретические положения практическими примерами.
- Логика и последовательность изложения имеют нарушения; допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов, которые студент способен исправить после наводящих вопросов (допускается не более двух ошибок, не исправленных студентом).
- Студент не способен самостоятельно выделить существенные и

несущественные признаки и причинно-следственные связи, сделать выводы.

– Речевое оформление требует поправок, коррекции, не используются понятия и термины соответствующей научной области.

Оценка «неудовлетворительно» ставится:

– Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу, присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения.

– Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения.

– Речь неграмотная, необходимая терминология не используется, студент не дает определения базовым понятиям.

– Отсутствие ответов на вопросы, дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ошибочных ответов студента.