

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«ЧЕЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФАКУЛЬТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
Кафедра менеджмента

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

По дисциплине Служебные споры и конфликты на государственной и
муниципальной службе

Направление подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль) Государственная и муниципальная служба

Грозный 2021

1. Компетенции, индикаторы их достижения и результаты обучения по дисциплине

Код компетенции	Код и наименование индикатора компетенции	Результаты обучения по дисциплине
<p>ПКО-2 Способен владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>ПКО-2.1 Использует основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, лидерства, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами</p>	<p>Знать: различия управленческой и регулирующей деятельности органов государственной власти и управления, других экономических субъектов.</p> <p>Уметь: выделять, формулировать и логично аргументировать собственную мировоззренческую позицию в процессе межличностной коммуникации с учетом ее специфики.</p> <p>Владеть: умениями работать в команде, взаимодействовать с экспертами в предметных областях</p>
<p>ПКО-2 Способен владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений</p>	<p>ПКО-2.2 Применяет умения использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику</p>	<p>Знать: способы разрешения конфликтных ситуаций.</p> <p>Уметь: самостоятельно осуществлять целеполагания в рамках должностных обязанностей и инструкций.</p> <p>Владеть: навыками воспринимать разнообразие и культурные различия, принимать социальные и этические обязательства.</p>

<p>проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>организационной культуры</p>	
<p>ПКО-2 Способен владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>ПКО-2.3 Применяет умения использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Знать: личностные и социально-психологические основы организационного поведения</p> <p>Уметь: самостоятельно определять и применять наиболее эффективные формы и методы управления и регулирования для решения поставленной задачи.</p> <p>Владеть: навыками поиска, обработки и анализа информации, необходимой для подготовки и обоснования службе управленческих решений в области кадровой политики и кадрового аудита; - обоснования и анализа управленческих решений в области кадровой политики и кадрового аудита.</p>

2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки владений, умений, знаний, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы с описанием шкал оценивания и методическими материалами, определяющими процедуру оценивания

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства	
			вид	количество
1	Формирование основ конфликтологии	ПКО-2.1; ПКО-2.2. ПКО-2.3	Собеседование	10
2	Предмет и методы исследования конфликтологии	ПКО-2.1; ПКО-2.3	Собеседование	
3	Источники конфликтов	ПКО-2.2. ПКО-2.3	Тестирование	5
4	Причины конфликтов	ПКО-2.1; ПКО-2.2. ПКО-2.3	Собеседование	10
5	Функции конфликта	ПКО-2.2. ПКО-2.3	Собеседование	
6	Динамика конфликта	ПКО-2.1; ПКО-2.2. ПКО-2.3	Собеседование	5
7	Понятие и виды внутриличностных конфликтов	ПКО-2.1; ПКО-2.2.	Собеседование	6
8	Разрешение конфликта	ПКО-2.1; ПКО-2.2. ПКО-2.3	Собеседование	
9	Зачет		Вопросы к зачету	36

Перечень оценочных средств

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представленность оценочного средства в ФОС
1	Собеседование	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по разделам/темам дисциплины
2	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Комплект тестовых заданий
3	Зачетные материалы	Промежуточная форма оценки знаний	Примерный перечень вопросов и заданий к зачету по дисциплине

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

«Чеченский государственный университет»

Кафедра «Менеджмент»
(наименование кафедры)

Вопросы для собеседования

по дисциплине «Служебные конфликты и споры
на государственной и муниципальной службе»

Тема 1. Формирование основ конфликтологии.

Вопросы к практическому занятию:

1. Эволюция научных взглядов на проблему конфликта: идеи
2. Гераклита о конфликтах и борьбе
3. Платон и его отношение к войне
4. Анализ социальных конфликтов Никколо Макиавелли

Тема 2. Предмет и методы исследования конфликтологии.

Вопросы к практическому занятию:

1. Определение понятия «конфликт».
2. Конфликт в системе социальных процессов.
3. Противоречие – основа конфликта.
4. Структура конфликта. Динамика конфликта. Управление конфликтом. Особенности конфликтного взаимодействия. Типология конфликтов. Различие между объектом и предметом конфликта.
5. Характеристика объекта конфликта. Методы исследования конфликтологии.

Тема 4. Причины конфликтов.

Вопросы к практическому занятию:

1. Понятие функции конфликта. Явные и скрытые функции конфликта.
2. Проблема оценки конфликта. Функциональный конфликт.
3. Дисфункциональный конфликт. Конструктивные функции конфликта.
4. Деструктивные функции конфликта.

Тема 5. Функции конфликта.

Вопросы к практическому занятию:

1. Понятие функции конфликта. Явные и скрытые функции конфликта.
2. Проблема оценки конфликта. Функциональный конфликт.
3. Дисфункциональный конфликт. Конструктивные функции конфликта.
4. Деструктивные функции конфликта.

Тема 6. Динамика конфликта.

Вопросы к практическому занятию:

1. Конфликт – один из способов развития общества и личности. Динамика конфликта как процесс изменений.
2. Основные этапы развития конфликта: предконфликтная ситуация; собственноконфликт; послеконфликтный период.
3. Специфические особенности основных периодов развития конфликта.
4. Способы регулирования и конструктивного завершения конфликта.

Тема 7. Понятие и виды внутриличностных конфликтов.

Вопросы к практическому занятию:

1. Индивидуально-психологические особенности личности.

2. Научное обоснование внутриличностного конфликта в теориях З. Фрейда, А. Маслоу, К. Левина, В. Франкла и др.
3. Особенности исследования внутриличностного конфликта в работах отечественных психологов: А. Лурия, А. Леонтьева, В. Мясищева, В. Мерлина и др.
4. Типология внутриличностных конфликтов по А. Анцупову и А. Шпилову.

Тема 8. Разрешение конфликта.

Вопросы к практическому занятию:

1. Основные тактики регулирования конфликтов.
2. Два противоположных подхода к разрешению конфликтов.
3. Тактика «выигрыш-проигрыш». Тактика «выигрыш-выигрыш».
4. Особенности тактики ухода от конфликта, ее предпосылки, формы проявления, достоинства и недостатки.

Методические рекомендации по проведению собеседования:

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованной к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений студенту необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме практического занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Результат такой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Структура занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие может состоять из четырех-пяти частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Доклад и/ или выступление с презентациями по проблеме практического занятия.
3. Обсуждение выступлений по теме - дискуссия.
4. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено программой.
5. Подведение итогов занятия.

Первая часть - обсуждение теоретических вопросов - проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов. Примерная продолжительность — до 15 минут.

Вторая часть — выступление студентов с докладами, которые должны сопровождаться презентациями с целью усиления наглядности восприятия, по одному из вопросов практического занятия. Примерная продолжительность — 20-25 минут.

После докладов следует их обсуждение - дискуссия. В ходе этого этапа практического занятия могут быть заданы уточняющие вопросы к докладчикам. Примерная продолжительность - до 15-20 минут.

Если программой предусмотрено выполнение практического задания в рамках конкретной темы, то преподавателями определяется его содержание и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на практическом занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно). Примерная продолжительность - 15-20 минут.

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования. Примерная продолжительность — 5 минут.

Подготовка к семинарскому занятию

Семинар проводится по узловым и наиболее сложным вопросам (темам, разделам) учебной программы. Он может быть построен как на материале одной лекции, так и на содержании обзорной лекции, а также по определённой теме без чтения предварительной лекции. Главная и определяющая особенность любого семинара - наличие элементов дискуссии, проблемности, диалога между преподавателем и студентами, и самими студентами.

При подготовке классического семинара желательно придерживаться следующего алгоритма;

а) разработка учебно-методического материала:
- формулировка темы, соответствующей программе и ФГОС;
- определение дидактических, воспитывающих и формирующих целей занятия;

- выбор методов, приемов и средств для проведения семинара;
- подбор литературы для преподавателя и студентов;
- при необходимости проведение консультаций для студентов;

б) подготовка обучаемых и преподавателя:
- составление плана семинара из 3-4 вопросов;
- предоставление студентам 4-5 дней для подготовки к семинару;
- предоставление рекомендаций о последовательности изучения литературы (учебники, учебные пособия, законы и постановления, руководства и положения, конспекты лекций, статьи, справочники, информационные сборники и бюллетени, статистические данные и др.);

- создание набора наглядных пособий.
- Подводя итоги семинара, можно использовать следующие критерии (показатели) оценки ответов:

- полнота и конкретность ответа;
- последовательность и логика изложения;
- связь теоретических положений с практикой;
- обоснованность и доказательность излагаемых положений;
- наличие качественных и количественных показателей;
- наличие иллюстраций к ответам в виде исторических фактов, примеров;
- уровень культуры речи;
- использование наглядных пособий и т.п.

В конце семинара рекомендуется дать оценку всего семинарского занятия, обратив особое внимание на следующие аспекты:

- качество подготовки;
- степень усвоения знаний;
- активность;
- положительные стороны в работе студентов;
- ценные и конструктивные предложения;
- недостатки в работе студентов;
- задачи и пути устранения недостатков

Шкалы и критерии оценивания:

№ п/п	Оценка	Критерии оценивания
1.	отлично	1) полно и аргументированно отвечает по содержанию темы; 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; 3) излагает материал последовательно и правильно.
2.	хорошо	обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.
3.	удовлетворительно	ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но: 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.
4.	неудовлетворительно	обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующие вопросы допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал; отмечаются такие недостатки в подготовке студента, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Чеченский государственный университет»

Кафедра «Менеджмент»

(наименование кафедры)

Комплект тестов (тестовых заданий)

для текущего контроля

по дисциплине «Принятие и исполнение государственных решений»

Раздел (тема) дисциплины:	Код формируемой компетенции:
Источники конфликтов	ПКО-2.1; ПКО-2.2. ПКО-2.3
1. Тестовое задание: Какой конфликт приводит к снижению личной удовлетворенности, группового сотрудничества, эффективности организации? 1. функциональный; 2. межличностный; 3. групповой; 4. дисфункциональный;	ПКО-2.1; ПКО-2.2. ПКО-2.3
2. Тестовое задание: Что такое конфликт? 1. это особый вид взаимодействия социальных сил, при котором действия одной стороны, столкнувшись с 2. противодействием другой, делают невозможной реализацию ее целей и интересов; 3. это особый вид воздействия руководителя на подчиненного; 4. это массовое столкновение рабочих, вызванное их недовольством по поводу задержки выплаты заработной платы; 5. это специальная мера воздействия на работников, которые не выполняют порученную им работу;	ПКО-2.2; ПКО-2.3
3. Тестовое задание: На какой стадии конфликта какое-то внешнее событие приводит в движение конфликтующие стороны? 1. конфликтная; 2. предварительная; 3. разрешение конфликта; 4. предконфликтная;	ПКО-2.1; ПКО-2.2. ПКО-2.3
4. Тестовое задание: Что происходит на послеконфликтной стадии? 1. поиск способов полного разрешения конфликта; 2. накопление и обострение противоречий в системе межличностных и групповых отношений в силу появившегося	ПКО-2.1; ПКО-2.2. ПКО-2.3

<ul style="list-style-type: none"> 3. расхождения интересов, ценностей и установок субъектов конфликтного взаимодействия; 4. конфликт интересов на этой стадии принимает форму острых разногласий, которые индивиды и социальные группы не только не стремятся урегулировать, но и всячески усугубляет; 6. предпринимаются усилия по окончательному устранению противоречий интересов, целей, установок, 7. ликвидируется социально-психологическая напряженность и прекращается любая борьба; 	
<p>5. Тестовое задание: Что происходит, если после выбора форм взаимодействия происходит уход от взаимодействия одной из сторон?</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. потенциальный конфликт; 2. открытый конфликт; 3. отсутствие конфликта; 4. выработка компромисса 	<p>ПКО-2.1; ПКО-2.2. ПКО-2.3</p>
<p>6. Тестовое задание: Каковы причины межличностных конфликтов?</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. недостатки, связанные с организацией труда, нормирования, использования моральных и материальных стимулов; 2. трудности и напряженность, связанные с межличностными отношениями внутри коллектива; 3. недоработки в сфере управленческой деятельности, подбора и расстановки кадров в соответствии с квалификацией и психологическими особенностям; 5. неправильный стиль руководства; 	<p>ПКО-2.1; ПКО-2.3</p>
<p>7. Тестовое задание: Что не может быть причиной конфликта?</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. резкость и грубость в обращении с подчиненными; 2. ложное понимание единоначалия и администрирование; 3. беспринципность руководителя; 4. черствость и равнодушие к нуждам подчиненных; 	<p>ПКО-2.1;</p>
<p>8. Тестовое задание: Что позволяет предупредить конфликтные ситуации?</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. откровенность и простота руководителя; 2. умение замечать положительные и отрицательные реакции на свое поведение; 3. трезвая оценка своих способностей и достижений; 4. содержание пунктов 1,2; 	<p>ПКО-2.1; ПКО-2.2. ПКО-2.3</p>
<p>9. Тестовое задание: Что такое профилактика конфликта?</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. проведение медицинских исследований среди подчиненных; 2. своевременная помощь работника руководителю в его работе; 3. своевременное осуществление мероприятий по ограничению вероятности конфликта и регулированию его 4. развития в заданном направлении; 	<p>ПКО-2.1; ПКО-2.3</p>

5. заранее спланированное мероприятие по введению новых правил работы и новых условий труда на производстве;	
<p>10. Тестовое задание: Что должно учитываться при выборе мер по преодолению конфликта?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. экономическая ситуация в стране; 2. интересы сторон, находящихся в конфронтации; 3. цели организации; 4. интересы одной из конфликтующих сторон; 	<p>ПКО-2.1; ПКО-2.3</p>

Методические рекомендации по выполнению тестов (тестовых заданий):

Тестовая система предусматривает вопросы / задания, на которые слушатель должен дать один или несколько вариантов правильного ответа из предложенного списка ответов. При поиске ответа необходимо проявлять внимательность. Прежде всего, следует иметь в виду, что в предлагаемом задании всегда будет один правильный и один неправильный ответ. Всех правильных или всех неправильных ответов (если это специально не оговорено в формулировке вопроса) быть не может. Нередко в вопросе уже содержится смысловая подсказка, что правильным является только один ответ, поэтому при его нахождении продолжать дальнейшие поиски уже не требуется.

На отдельные тестовые задания не существует однозначных ответов, поскольку хорошее знание и понимание содержащегося в них материала позволяет найти такие ответы самостоятельно. Именно на это студентам и следует ориентироваться, поскольку полностью запомнить всю получаемую информацию и в точности ее воспроизвести при ответе невозможно. Кроме того, вопросы в тестах могут быть обобщенными, не затрагивать каких-то деталей.

Шкала и критерии оценивания тестовых заданий

Оценка	Критерии
«Отлично»	Задание выполнено на 91-100%
«Хорошо»	Задание выполнено на 81-90%
«Удовлетворительно»	Задание выполнено на 51-80%
«Неудовлетворительно»	Задание выполнено на 10-50%

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Чеченский государственный университет»
Кафедра «Менеджмент»
(наименование кафедры)

Перечень вопросов к зачету

по дисциплине «Служебные конфликты и споры на государственной и муниципальной службе»

для студентов 2 курса направления подготовки
38.03.04 Государственного и муниципального управления
(код и наименование направления подготовки)

Зачетно - экзаменационная сессия 2022 – 2023 уч. года

Теоретические вопросы:

1. Основные предпосылки формирования конфликтологических идей.
2. Сущность конфликта и его проявление в природе и обществе.
3. Конфликтология как междисциплинарная область науки и как отдельная теоретико-прикладная дисциплина.
4. Основные этапы формирования конфликтологии и их краткая характеристика.
5. Методологические основы конфликтологии.
6. Сущность, структура и функции конфликта.
7. Основания классификации конфликтов.
8. Внутриличностные конфликты: понятие, виды и способы разрешения
9. Социальный конфликт: сущность и основные разновидности.
10. Конфликт как социальный феномен.
11. Политические конфликты и их особенности.
12. Международные и межэтнические конфликты.
13. Юридические конфликты и их специфика.
14. Конфликты в организации: характеристика, специфические особенности и причины возникновения
15. Межгрупповой конфликт – причины возникновения и способы разрешения
16. Медиаторство как способ урегулирования конфликтов
17. Технологии предупреждения конфликтов.
18. Основные методы и приемы урегулирования конфликтов.
19. Переговорный процесс как основной метод разрешения конфликтных ситуаций.
20. Семейные конфликты – определение, специфические особенности, основные направления урегулирования
21. Роль права в урегулировании конфликтов.
22. Противоречия и конфликты на постсоветском пространстве.
23. Механизм разрешения конфликта.
24. Психотехнические приемы разрешения конфликтов
25. Динамика и механизм конфликта.
26. Стратегии поведения в конфликте
27. Основные формы социальных конфликтов в развитии обществ.
28. Значение знания конфликтологии в деятельности юриста.
29. Межличностный конфликт. Приемы взаимодействия с «трудными людьми»

30. Основные направления профилактики конфликтов в организации
31. Конфликт как движущая сила развития.
32. Процесс принятия решений в условиях конфликта.
33. Предупреждение конфликтов.
34. Социально-психологические методы разрешения конфликтов.
35. Международный конфликт.
36. Управление конфликтами.
37. Медиаторство и регулирование конфликтов.
38. Предупреждение и урегулирование конфликтов.
39. Стратегии поведения личности в конфликтном взаимодействии.
40. Конфликт и манипуляции.

Методические рекомендации по подготовке к зачету:

При подготовке к зачету необходимо использовать учебно-методические материалы по дисциплине «Служебные споры и конфликты на государственной и муниципальной службе», лекционные материалы, рекомендованные учебники, учебные и справочные пособия, записи в рабочей тетради для подготовки к практическим занятиям. Подготовку к зачету следует осуществлять планомерно. При повторении учебного материала необходимо ориентироваться на перечень вопросов к зачету.

Целесообразно составлять планы ответов на каждый вопрос.

При ответе на зачете следует избегать повторений, излишнего многословия и привлечения материалов, не относящихся к данному вопросу. При изложении материала необходимо использовать понятия, изученные в рамках данной дисциплины. При использовании фактических данных следует обращать внимание на то, чтобы они соответствовали излагаемым теоретическим положениям.

Шкала и критерии оценивания промежуточного контроля:

Оценка	Критерии
Критерий оценки экзамена и зачета с оценкой	
«Отлично»	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знания, причем не затрудняется с ответом при видоизменении задания, использует в ответе материал разнообразных литературных источников, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач
«Хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми

	навыками и приемами их выполнения
«Удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ
«Неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы
Критерий оценки зачета	
«зачтено»	выставляется обучающемуся, если выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт
«не зачтено»	выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.