

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

«Утверждаю»

Зав. кафедрой

Репкина О.Б.

«01» июня 2021



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Актуальные проблемы современного менеджмента

наименование дисциплины

38.04.02 Менеджмент

шифр и наименование направления подготовки

Финансовый менеджмент

наименование профиля подготовки

Москва 2021

Составитель / составители: зав. кафедрой управления и предпринимательства О.Б. Репкина.

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры управления и предпринимательства протокол № 11 от « 01 » июня 2021 г.

Рецензент:


 Шихалиева Д.С.

профессор кафедры УиП
(должность, место работы)

«01 » июня 2021 г.

Согласовано:

*Представитель работодателя
или объединения работодателей*

 Гагарина М.В.

Инженер по подготовке кадров,
служба профориентации, обучения и
развития персонала Московского
метрополитена.
(должность, место работы)

«01 » июня 2021 г.

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены на заседании кафедры _____,

протокол № ____ от « ____ » _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____ / Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены на заседании кафедры _____,

протокол № ____ от « ____ » _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____ / Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены на заседании кафедры _____,

протокол № ____ от « ____ » _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____ / Ф.И.О/

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Перечень оценочных средств
3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций
5. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Актуальные проблемы современного менеджмента»

Оценочные средства составляются в соответствии с рабочей программой дисциплины и представляют собой совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты и др.), предназначенных для измерения уровня достижения обучающимися установленных результатов обучения.

Оценочные средства используются при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Таблица 1 – Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код компетенции	Содержание компетенции	Индикаторы достижения компетенции
<i>ПК-2</i>	Способен определять функции, обязанности и системы подотчетности внутри подразделения, а также координировать деятельность работников подразделения	ПК-2.1. Знает функции, обязанности и системы подотчетности внутри подразделения
		ПК-2.2. Умеет определять функции, обязанности и системы подотчетности внутри подразделения, а также координировать деятельность работников подразделения
		ПК-2.3. Владеет навыками координирования деятельности работников подразделения
<i>ПК-7</i>	Способен обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями, выявлять перспективные направления, составлять программу исследований	ПК-7.1. Знает основные направления отечественных и зарубежных исследователей в области экономики фирмы (корпораций), базовые методы и инструменты экономического анализа, учета, статистики, эконометрики для проведения научных прикладных исследований; перспективные направления исследований;
		ПК-7.2. Умеет разбираться в соответствующих моделях и инструментах макро- и микроэкономического анализа, использовать аналитические инструменты макро- и микроэкономики для подготовки
		ПК-7.3. Владеть культурой экономического мышления, способностью каналитическому восприятию научных и публицистических текстов, навыками самостоятельной исследовательской работы, навыками работы с информационными источниками, научной литературой по экономической проблематике.

Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках контактной работы, включающей различные виды занятий и самостоятельной работы, с применением различных форм и методов обучения (табл. 2)

Таблица 2 – Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины:

Код компетенции	Уровень освоения компетенций	Индикаторы достижения компетенций	Вид учебных занятий ¹ , работы, формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенций ²	Контролируемые разделы и темы дисциплины ³	Оценочные средства, используемые для оценки уровня сформированности компетенции ⁴
ПК-2		Знает			
	Недостаточный уровень	ПК-2.3-1. функции, обязанности и системы подотчетности внутри подразделения	Лекционные занятия (коммуникативная лекция), практические занятия, самостоятельная работа	Тема1-7	Опрос
	Базовый уровень	ПК-2.3-1. функции, обязанности и системы подотчетности внутри подразделения	Лекционные занятия (коммуникативная лекция), практические занятия, самостоятельная работа	Тема1-7	Опрос
	Средний уровень	ПК-2.3-1. функции, обязанности и системы подотчетности внутри подразделения	Лекционные занятия (коммуникативная лекция), практические занятия, самостоятельная работа	Тема1-7	Опрос
	Высокий уровень	ПК-2.3-1. функции, обязанности и	Лекционные занятия (коммуникативная	Тема1-7	Опрос

¹ Лекционные занятия, практические занятия, лабораторные занятия, самостоятельная работа...

² Необходимо указать активные и интерактивные методы обучения (например, интерактивная лекция, работа в малых группах, методы мозгового штурма и т.д.), способствующие развитию у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств.

³ Наименование темы (раздела) берется из рабочей программы дисциплины.

⁴ Оценочное средство должно выбираться с учетом запланированных результатов освоения дисциплины, например:

«Знать» – собеседование, коллоквиум, тест...

«Уметь», «Владеть» – индивидуальный или групповой проект, кейс-задача, деловая (ролевая)

игра, портфолио...

		системы подотчетности внутри подразделения	лекция), практические занятия, самостоятельная работа		
		Умеет			
	Недостаточный уровень	ПК-2.У-1. определять функции, обязанности и системы подотчетности внутри подразделения, а также координировать деятельность работников подразделения	Лекционные занятия (коммуникативная лекция), практические занятия, самостоятельная работа	Тема1-7	Опрос
	Базовый уровень	ПК-2.У-1. определять функции, обязанности и системы подотчетности внутри подразделения, а также координировать деятельность работников подразделения	Лекционные занятия (коммуникативная лекция), практические занятия, самостоятельная работа	Тема1-7	Опрос
	Средний уровень	ПК-2.У-1. определять функции, обязанности и системы подотчетности внутри подразделения, а также	Лекционные занятия (коммуникативная лекция), практические занятия, самостоятельная работа	Тема1-7	Опрос

		координировать деятельность работников подразделения			
Высокий уровень	ПК-2.У-1. определять функции, обязанности и системы подотчетности внутри подразделения, а также координировать деятельность работников подразделения	Лекционные занятия (коммуникативная лекция), практические занятия, самостоятельная работа	Тема1-7	Опрос	
	Владеет				
Недостаточный уровень	ПК-2.В-1. навыками координирования деятельности работников подразделения	Лекционные занятия (коммуникативная лекция), практические занятия, самостоятельная работа	Тема1-7	Опрос	
Базовый уровень	ПК-2.В-1. навыками координирования деятельности работников подразделения	Лекционные занятия (коммуникативная лекция), практические занятия, самостоятельная работа	Тема1-7	Опрос	
Средний уровень	ПК-2.В-1. навыками координирования деятельности работников подразделения	Лекционные занятия (коммуникативная лекция), практические занятия, самостоятельная работа	Тема1-7	Опрос	
Высокий уровень	ПК-2.В-1. навыками координирования	Лекционные занятия (коммуникативная	Тема1-7	Опрос	

		деятельности работников подразделения	лекция), практические занятия, самостоятельная работа		
ПК-7		Знает			
	Недостаточный уровень	ПК-7.3-1. основные направления отечественных и зарубежных исследователей в области экономики фирмы (корпораций), базовые методы и инструменты экономического анализа, учета, статистики, эконометрики для проведения научных прикладных исследований; перспективные направления исследований	Лекционные занятия (коммуникативная лекция), практические занятия, самостоятельная работа	Тема1-7	Опрос
	Базовый уровень	ПК-7.3-1. основные направления отечественных и зарубежных исследователей в области экономики фирмы (корпораций), базовые методы и инструменты экономического	Лекционные занятия (коммуникативная лекция), практические занятия, самостоятельная работа	Тема1-7	Опрос

		анализа, учета, статистики, эконометрики для проведения научных прикладных исследований; перспективные направления исследований			
	Средний уровень	ПК-7.3-1. основные направления отечественных и зарубежных исследователей в области экономики фирмы (корпораций), базовые методы и инструменты экономического анализа, учета, статистики, эконометрики для проведения научных прикладных исследований; перспективные направления исследований	Лекционные занятия (коммуникативная лекция), практические занятия, самостоятельная работа	Тема1-7	Опрос
	Высокий уровень	ПК-7.3-1. основные направления отечественных и зарубежных исследователей в	Лекционные занятия (коммуникативная лекция), практические занятия, самостоятельная работа	Тема1-7	Опрос

		области экономики фирмы (корпораций), базовые методы и инструменты экономического анализа, учета, статистики, эконометрики для проведения научных прикладных исследований; перспективные направления исследований			
		Умеет			
	Недостаточный уровень	ПК-7.У-1. разбираться в соответствующих моделях и инструментах макро- и микроэкономического анализа, использовать аналитические инструменты макро- и микроэкономики для подготовки	Лекционные занятия (коммуникативная лекция), практические занятия, самостоятельная работа	Тема1-7	Опрос
	Базовый уровень	ПК-7.У-1. разбираться в соответствующих моделях и инструментах макро- и	Лекционные занятия (коммуникативная лекция), практические занятия, самостоятельная работа	Тема1-7	Опрос

		микроэкономического анализа, использовать аналитические инструменты макро- и микроэкономики для подготовки			
Средний уровень	ПК-7.У-1. разбираться в соответствующих моделях и инструментах макро- и микроэкономического анализа, использовать аналитические инструменты макро- и микроэкономики для подготовки	Лекционные занятия (коммуникативная лекция), практические занятия, самостоятельная работа	Тема1-7	Опрос	
Высокий уровень	ПК-7.У-1. разбираться в соответствующих моделях и инструментах макро- и микроэкономического анализа, использовать аналитические инструменты макро- и микроэкономики для подготовки	Лекционные занятия (коммуникативная лекция), практические занятия, самостоятельная работа	Тема1-7	Опрос	
	Владеет				
Недостаточный уровень	ПК-7.В-1. культурой экономического	Лекционные занятия (коммуникативная	Тема1-7	Опрос	

		мышления, способностью каналитическому восприятию научных и публицистических текстов, навыками самостоятельной исследовательской работы, навыками работы с информационными источниками, научной литературой по экономической проблематике.	лекция), практические занятия, самостоятельная работа		
	Базовый уровень	ПК-7.В-1. культурой экономического мышления, способностью каналитическому восприятию научных и публицистических текстов, навыками самостоятельной исследовательской работы, навыками работы с информационными источниками, научной литературой по экономической проблематике.	Лекционные занятия (коммуникативная лекция), практические занятия, самостоятельная работа	Тема1-7	Опрос
	Средний уровень	ПК-7.В-1. культурой	Лекционные занятия	Тема1-7	Опрос

		экономического мышления, способностью каналитическому восприятию научных и публицистических текстов, навыками самостоятельной исследовательской работы, навыками работы с информационными источниками, научной литературой по экономической проблематике.	(коммуникативная лекция), практические занятия, самостоятельная работа		
	Высокий уровень	ПК-7.В-1. культурой экономического мышления, способностью каналитическому восприятию научных и публицистических текстов, навыками самостоятельной исследовательской работы, навыками работы с информационными источниками, научной литературой по экономической проблематике.	Лекционные занятия (коммуникативная лекция), практические занятия, самостоятельная работа	Тема1-7	Опрос

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ⁵

Таблица 3

№ п/п	Наименование оценочного средства	Характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Устный опрос	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде ответов обучающихся на задаваемые им вопросы.	Вопросы по темам/разделам дисциплины

3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Оценивание результатов обучения по дисциплине «Методы исследований в экономике» осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль (осуществление контроля всех видов аудиторной и внеаудиторной деятельности обучающегося с целью получения первичной информации о ходе усвоения отдельных элементов содержания дисциплины) и промежуточная аттестация (оценивается уровень и качество подготовки по дисциплине в целом).

Показатели и критерии оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения данной дисциплины, описаны в табл. 4.

Таблица 4.

Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения
ПК-2		Знает	

⁵ Указываются оценочные средства, применяемые в ходе реализации рабочей программы данной дисциплины.

	<p>Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»</p>	<p>ПК-2 З-1. Не знает: - проблемы и пути их решения в сфере реализации системы корпоративного управления.</p>	<p><i>Не знает, либо не имеет четкого представления о проблемах и путях их решения в сфере реализации системы корпоративного управления.</i></p>
		<p>ПК-2 З-2. Не знает: - тенденции развития методов и форм принятия управленческих решений, алгоритм разработки организационно-управленческих решений.</p>	<p><i>Не знает, либо не имеет четкого представления о тенденциях развития методов и форм принятия управленческих решений, об алгоритме разработки организационно-управленческих решений.</i></p>
	<p>Базовый уровень Оценка «зачтено», «удовлетворительно»</p>	<p>ПК-2 З-1. Знает: - проблемы и пути их решения в сфере реализации системы корпоративного управления.</p>	<p><i>Знает о содержании изучаемой дисциплины, имеет общее представление о проблемах и путях их решения в сфере реализации системы корпоративного управления.</i></p>

		<p>ПК-2 З-2.</p> <p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - тенденции развития методов и форм принятия управленческих решений, алгоритм разработки организационно-управленческих решений. 	<p><i>Знает о содержании изучаемой дисциплины, имеет общее представление о тенденциях развития методов и форм принятия управленческих решений, об алгоритме разработки организационно-управленческих решений.</i></p>
	<p>Средний уровень</p> <p>Оценка «зачтено», «хорошо»</p>	<p>ПК-2 З-1.</p> <p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проблемы и пути их решения в сфере реализации системы корпоративного управления. 	<p><i>Понимает специфику категорий, но имеет пробелы в знаниях о проблемах и путях их решения в сфере реализации системы корпоративного управления.</i></p>
		<p>ПК-2 З-2.</p> <p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - тенденции развития методов и форм принятия управленческих решений, алгоритм разработки организационно-управленческих решений. 	<p><i>Понимает специфику категорий, но имеет пробелы в знаниях о тенденциях развития методов и форм принятия управленческих решений, об алгоритме разработки организационно-управленческих решений.</i></p>

<p>Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»</p>	<p>ПК-2 З-1. Знает: - проблемы и пути их решения в сфере реализации системы корпоративного управления.</p>	<p><i>Демонстрирует глубокое понимание содержания изучаемой дисциплины, имеет сформированные систематические представления о проблемах и путях их решения в сфере реализации системы корпоративного управления.</i></p>
	<p>ПК-2 З-2. Знает: - тенденции развития методов и форм принятия управленческих решений, алгоритм разработки организационно-управленческих решений.</p>	<p><i>Демонстрирует глубокое понимание содержания изучаемой дисциплины, имеет сформированные систематические представления о тенденциях развития методов и форм принятия управленческих решений, об алгоритме разработки организационно-управленческих решений.</i></p>
	<p>Умеет</p>	
<p>Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»</p>	<p>ПК- 2 У-1 Не умеет: - разрабатывать различные организационно-управленческие решения.</p>	<p><i>Не владеет умениями разрабатывать различные организационно-управленческие решения.</i></p>
<p>Базовый уровень</p>	<p>ПК- 2 У-1 Умеет: -разрабатывать различные организационно-управленческие решения.</p>	<p><i>Низкий уровень умений разрабатывать различные организационно-управленческие решения.</i></p>

	Средний уровень	ПК- 2 У-1 Умеет: -разрабатывать различные организационно-управленческие решения.	<i>Определенные пробелы в умении</i> разрабатывать различные организационно-управленческие решения.
	Высокий уровень	ПК- 2 У-1 Умеет: -разрабатывать различные организационно-управленческие решения.	<i>Сформированное умение</i> разрабатывать различные организационно-управленческие решения.
		ПК-2 З-2. Знает: -отличия речевых и текстовых способов передачи информации, правила влиятельной публичной речи.	<i>Понимает специфику категорий, но имеет</i> пробелы в знаниях об отличиях речевых и текстовых способов передачи информации, правил влиятельной публичной речи.

Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Показатели достижения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения
		Знает	
ПК-7	Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	ПК-7 З-1. Не знает: -современные подходы и точки зрения представителей различных школ на сущность и содержание менеджмента.	<i>Не знает, либо не имеет четкого представления о современных подходах и точках зрения представителей различных школ на сущность и содержание менеджмента.</i>
		ПК-7 З-2. Не знает: -современные проблемы рационального сочетания централизации и децентрализации управления.	<i>Не знает, либо не имеет четкого представления о современных проблемах рационального сочетания централизации и децентрализации управления.</i>
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	ПК-7 З-1. Знает: -современные подходы и точки зрения представителей различных школ на сущность и содержание менеджмента.	<i>Знает о содержании изучаемой дисциплины, имеет общее представление о современных подходах и точках зрения представителей различных школ на сущность и содержание менеджмента.</i>
		ПК-7 З-2. Знает: -современные проблемы рационального	<i>Знает о содержании изучаемой дисциплины, имеет общее представление о современных проблемах рационального сочетания централизации и децентрализации управления.</i>

		сочетания централизации и децентрализации управления.	
Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	ПК-7 З-1. Знает: -современные подходы и точки зрения представителей различных школ на сущность и содержание менеджмента.	<i>Понимает специфику категорий, но имеет пробелы в знаниях о современных подходах и точках зрения представителей различных школ на сущность и содержание менеджмента.</i>	
	ПК-7 З-2. Знает: -современные проблемы рационального сочетания централизации и децентрализации управления.	<i>Понимает специфику категорий, но имеет пробелы в знаниях о современных проблемах рационального сочетания централизации и децентрализации управления.</i>	
Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	ПК-7 З-1. Знает: -современные подходы и точки зрения представителей различных школ на сущность и содержание менеджмента.	<i>Демонстрирует глубокое понимание содержания изучаемой дисциплины, имеет сформированные систематические представления о современных подходах и точках зрения представителей различных школ на сущность и содержание менеджмента.</i>	
	ПК-7 З-2. Знает:	<i>Демонстрирует глубокое понимание содержания изучаемой дисциплины, имеет сформированные систематические представления о современных</i>	

	-современные проблемы рационального сочетания централизации и децентрализации управления.	проблемах рационального сочетания централизации и децентрализации управления.
	Умеет	
Оценка «незначительно», «неудовлетворительно»	ПК-7 У-1. Не умеет: -анализировать и оценивать эффективность системы менеджмента в меняющихся условиях внешней и внутренней среды.	<i>Не владеет умениями</i> анализировать и оценивать эффективность системы менеджмента в меняющихся условиях внешней и внутренней среды.
	ПК-7 У-2. Не умеет: -дать критическую аргументированную оценку мнению авторов на перспективные пути развития менеджмента.	<i>Не владеет умениями</i> дать критическую аргументированную оценку мнению авторов на перспективные пути развития менеджмента.
Базовый уровень	ПК-7 У-1. Умеет: -анализировать и оценивать эффективность системы менеджмента в меняющихся условиях внешней и внутренней среды.	<i>Низкий уровень умений</i> анализировать и оценивать эффективность системы менеджмента в меняющихся условиях внешней и внутренней среды.

		ПК-7 У-2. Умеет: - дать критическую аргументированную оценку мнению авторов на перспективные пути развития менеджмента.	<i>Низкий уровень умений</i> дать критическую аргументированную оценку мнению авторов на перспективные пути развития менеджмента.
Средний уровень		ПК-7 У-1. Умеет: -анализировать и оценивать эффективность системы менеджмента в меняющихся условиях внешней и внутренней среды.	<i>Определенные пробелы в умении</i> анализировать и оценивать эффективность системы менеджмента в меняющихся условиях внешней и внутренней среды.
		ПК-7 У-2. Умеет: - дать критическую аргументированную оценку мнению авторов на перспективные пути развития менеджмента.	<i>Определенные пробелы в умении</i> дать критическую аргументированную оценку мнению авторов на перспективные пути развития менеджмента.
Высокий уровень		ПК-7 У-1. Умеет: -анализировать и оценивать эффективность системы менеджмента в меняющихся условиях внешней и внутренней среды.	<i>Сформированное умение</i> анализировать и оценивать эффективность системы менеджмента в меняющихся условиях внешней и внутренней среды.

	ПК-7 У-2. Умеет: - дать критическую аргументированную оценку мнению авторов на перспективные пути развития менеджмента.	<i>Сформированное умение</i> дать критическую аргументированную оценку мнению авторов на перспективные пути развития менеджмента.
	Владеет	
Недостаточный уровень Оценка «незначтено», «неудовлетворительно»	ПК-7 В-1 Не владеет: - умением вести самостоятельное научное исследование.	Не ориентируется в способах вести самостоятельное научное исследование.
Базовый уровень	ПК-7 В-1 Владеет: -умением вести самостоятельное научное исследование.	<i>Базовый уровень владения</i> - умением вести самостоятельное научное исследование.
Средний уровень	ПК-7 В-1 Владеет: -умением вести самостоятельное научное исследование.	<i>Средний уровень владения</i> - умением вести самостоятельное научное исследование.
Высокий уровень	ПК-7 В-1 Владеет: -умением вести самостоятельное научное исследование.	<i>Успешное и систематическое применение</i> - навыков умения вести самостоятельное научное исследование.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

По видам заданий приводится описание того, каким образом необходимо выполнить данное задание, способы и механизмы его выполнения, выбор номера варианта и др. Примеры методических материалов, определяющих процедуру оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций:

- опрос (вопросы по темам/разделам дисциплины);
- тест (тестовые задания);
- мозговой штурм (перечень ситуаций и задач, анализ и решение которых подразумевает применение альтернативных методов);
- ролевая игра (сценарий ролевой игры);
- круглый стол (перечень тем для круглого стола).

Методические рекомендации по подготовке к опросу

Подготовка к опросу проводится в ходе самостоятельной работы студентов и включает в себя повторение пройденного материала по вопросам предстоящего опроса. Помимо основного материала студент должен изучить дополнительную рекомендованную литературу и информацию по теме, в том числе с использованием Интернет-ресурсов. В среднем, подготовка к устному опросу по одному семинарскому занятию занимает от 2 до 3 часов в зависимости от сложности темы и особенностей организации студентом своей самостоятельной работы. Опрос предполагает устный ответ студента на один основной и несколько дополнительных вопросов преподавателя. Ответ студента должен представлять собой развернутое, связанное, логически выстроенное сообщение. При выставлении оценки преподаватель учитывает правильность ответа по содержанию, его последовательность, самостоятельность суждений и выводов, умение связывать теоретические положения с практикой, в том числе и с будущей профессиональной деятельностью.

Разработка и применение тестов в процессе обучения

Педагогическое тестирование – это форма измерения знаний учащихся, основанная на применении педагогических тестов. Включает в себя подготовку качественных тестов, собственно проведение тестирования и последующую обработку результатов, которая даёт оценку уровня знаний тестируемых.

Традиционный тест содержит список вопросов и различные варианты ответов. Каждый вопрос оценивается в определенное количество баллов. Результат традиционного теста зависит от количества вопросов, на которые был дан правильный ответ.

Тестирование в педагогике выполняет три основные взаимосвязанные функции: диагностическую, обучающую и воспитательную:

Диагностическая функция заключается в выявлении уровня знаний, умений, навыков учащегося. Это основная и самая очевидная функция тестирования. По объективности, широте и скорости диагностирования, тестирование превосходит все остальные формы педагогического контроля.

Обучающая функция тестирования состоит в мотивировании учащегося к активизации работы по усвоению учебного материала. Для усиления обучающей функции тестирования могут быть использованы дополнительные меры стимулирования студентов, такие как: раздача преподавателем примерного перечня вопросов для самостоятельной подготовки, наличие в самом тесте наводящих вопросов и подсказок, совместный разбор результатов теста.

Воспитательная функция проявляется в периодичности и неизбежности тестового контроля. Это дисциплинирует, организует и направляет деятельность учащихся, помогает выявить и устранить пробелы в знаниях, формирует стремление развить свои способности.

Педагогическое тестирование включает в себя несколько основных этапов: подготовка теста проведение теста и обработка результатов теста.

По форме заданий педагогические тесты бывают:

- тесты закрытого типа;
- тесты открытого типа;
- задания по установлению соответствий;
- задания по упорядочиванию последовательности.

Выбирая на тот или иной ответ на вопрос теста, студент должен, прежде всего внимательно прочитать условия вопроса теста, вдумываясь в его смысл. Затем следует выбрать, по мнению студента, правильный ответ. Если по мнению студента несколько ответов являются правильными, то он должен выбрать тот, который максимально охватывает ответ на поставленный вопрос.

Тест состоит из вопросов и предлагаемых кратких формулировок возможных ответов на вопросы, что не позволяет охарактеризовать всю полноту того или иного явления. В ходе тестирования студент не имеет возможности давать свои комментарии к ответам. Однако основная суть выносимых на тестирование вопросов отражается в предлагаемых вариантах ответов.

В зависимости от формы контроля (текущий, промежуточный, выходной) преподаватель определяет точное количество вопросов теста и устанавливает время для решения теста.

Мозговой штурм и правила его использования в учебном процессе

Метод мозгового штурма (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) – оперативный метод решения задач, в котором участники обсуждения генерируют максимальное количество решений задачи, в том числе самые фантастические и необоснованные. Затем из полученных вариантов выбираются лучшие решения, которые могут быть использованы на практике. Включает этап экспертной оценки. В развитом виде предполагает синхронизацию действий участников в соответствии с распознаваемой ими схемой (образом) оцениваемого процесса.

Правильный мозговой штурм включает 3 этапа:

1. Предварительный этап – постановка проблемы. На этом этапе четко формулируется задача, отбираются участники штурма, определяется ведущий и распределяются прочие роли участников в зависимости от задачи и выбранного способа проведения штурма.

2. Основной этап – генерация идей. На этом этапе генерируются варианты решения задачи.

3. Экспертный этап – группировка, отбор и оценка идей. На этом этапе хаотичные идеи классифицируются, анализируются и оцениваются. Этот этап позволяет выделить наиболее ценные идеи и дать окончательный результат мозгового штурма. Качество экспертного этапа напрямую зависит от строгости и однообразия критериев отбора идей у участников. Часто этот этап пропускается, и участники просто выбирают понравившийся им вариант.

Для проведения мозговой атаки обычно создают две группы:

- участники, предлагающие новые варианты решения задачи;
- члены комиссии, обрабатывающие предложенные решения.

Различают индивидуальные и коллективные мозговые атаки.

В мозговом штурме участвует коллектив из нескольких специалистов и ведущий. Перед самым сеансом мозгового штурма ведущий производит чёткую постановку задачи, подлежащей решению. В ходе мозгового штурма участники высказывают свои идеи, направленные на решение поставленной задачи, причём как логичные, так и абсурдные. Если в мозговом штурме принимают участие люди различных чинов или рангов, то рекомендуется заслушивать идеи в порядке возрастания ранжира, что позволяет исключить психологический фактор «согласия с начальством».

В процессе мозгового штурма, как правило, вначале решения не отличаются высокой оригинальностью, но по прошествии некоторого времени типовые, шаблонные решения исчерпываются, и у участников начинают возникать необычные идеи. Ведущий записывает или как-то иначе регистрирует все идеи, возникшие в ходе мозгового штурма.

Затем, когда все идеи высказаны, производится их анализ, развитие и отбор. В итоге находится максимально эффективное и часто нетривиальное решение задачи.

10 правил эффективного мозгового штурма

1. Предварительная подготовка. Всем участникам мозгового штурма следует готовиться к нему заранее. Задача штурма должна быть озвучена минимум за 2-3 дня до его проведения. За это время участники смогут неплохо обдумать стоящую перед ними проблему и уже в самом начале штурма предложить несколько интересных идей.

2. Много участников. Чтобы мозговой штурм прошёл максимально эффективно нужно приглашать для участия в нём как можно больше людей, предлагающих, соответственно, больше идей – результаты от такого подхода могут быть очень неожиданными.

3. Уточнение поставленной задачи. Перед началом штурма рекомендуется отвести некоторое время на дополнительное уточнение исследуемой проблемы. Это позволит ещё раз настроить всех «на одну волну», удостовериться в том, что все участники стараются решить одну и ту же задачу и ещё раз убедиться, что она поставлена верно.

4. Записи. На протяжении всей «игры» нужно непременно вести записи и делать пометки. Причём, делать это должен каждый участник. Данную задачу, конечно, может выполнять и один ведущий, но он в любом случае может что-то упустить, пропустить, не заметить. Если же фиксировать идеи будут все, то и итоговый список решений и идей будет максимально полным и объективным.

5. Никакой критики. Этот пункт уже входит в основные правила проведения мозгового штурма, но о нём следует упомянуть ещё раз. Ни в коем случае не отвергайте предлагающиеся идеи, какими бы нелепыми или фантастическими они не казались. Зачастую именно они, переработанные, дополненные и приближённые к реальности, являются теми решениями, ради которых и устраивается мозговой штурм. К тому же критика всегда действует на людей подавляющим образом, а допускать этого во время штурма категорически не рекомендуется.

6. Максимальная генерация идей. Каждый участник процесса должен понять, что ему нужно предлагать как можно больше идей. Неопытные участники могут стесняться или обдумывать идеи, не озвучивая их. Следует понимать, что это многократно снижает всю эффективность метода. Это же касается и тех случаев, когда решение, казалось бы, найдено – идеи должны генерироваться на протяжении всего времени, выделенного на второй этап мозгового штурма.

7. Привлечение других людей. Если, например, во время штурма есть цель составить список из 100 решений, но этот уровень никак не достигается, можно привлечь к мозговому штурму людей, которые либо не присутствуют на штурме, либо вообще не имеют к нему никакого отношения.

8. Модификация идей. Для получения наилучшего результата можно соединять две идеи (и более) в одну. Особенно эффективно использовать этот приём,

когда имеются варианты решения проблемы, предложенные людьми различного статуса, должности, ранга.

9. Визуальное отображение. Для удобства восприятия и повышения результативности мозгового штурма следует использовать маркерные доски, флэш-панели, плакаты, схемы, таблицы и т.п.

10. Отрицательный результат. Во время поиска решения и даже по его окончании представьте, что ситуация обернулась образом, прямо противоположным требуемому, и всё пошло не так, как вы планировали. С помощью такого моделирования можно способствовать выработке дополнительных идей, а также морально и психологически подготовить себя к любой ситуации.

Методика разработки и использования в учебном процессе ролевой (деловой) игры

Использование ролевых (деловых) игр в учебном процессе направлено на мобилизацию всех способностей обучающегося в целях решения ключевой задачи. В процессе разработки ролевой (деловой) игры необходимо ориентироваться на ряд принципов, включая:

- соответствие обыгрываемых ситуаций направлению профессиональной подготовки обучающегося, предмету дисциплины, дидактическому наполнению изучаемой темы (раздела) дисциплины;

- установление режима ролевой игры: один участник (концепция «игры с природой»); командная работа (коллегиальный метод принятия решений); конкурентное поведение (противостояние отдельных участников и(или) формирующихся команд); комплексный режим (сочетание индивидуальной, коллективной, конкурентной работы обучающихся во время проведения мероприятия);

- инициация знаний, умений и навыков (способностей), ранее приобретенных обучающимся (обучающимися) по предшествующим темам (разделам) дисциплины, по другим дисциплинам в соответствии с учебным планом, в рамках самостоятельной научно-исследовательской деятельности обучающихся;

- продолжительность мероприятия: до 1,5 астрономических часов (с выделением части времени, отведенного на учебное занятие); 1,5 астрономического часа (на одно учебное занятие); более 1,5 астрономических часов – рекомендуется кратно 1,5 астрономическим часам (с охватом нескольких последовательных практических занятий, в том числе распределенных на несколько календарных дат);

- отражение и озвучивание основных элементов мероприятия: ролевые позиции мероприятия, включая модератора (модераторов), оператора (операторов), основного участника (основных участников); лица или лиц, оценивающих результаты ролевой (деловой) игры; иных участников в соответствии с содержанием мероприятия.

Оценка знаний в ходе проведения круглого стола

«Круглый стол» – современная форма публичного обсуждения или освещения каких-либо вопросов, когда участники, имеющие равные права, высказываются по очереди или в определенном порядке.

«Круглые столы» характеризуются тем, что:

- проводятся в форме обсуждения одного или нескольких определенных вопросов или проблем;

- обсуждаемый вопрос допускает разные мнения и толкования, а также взаимные возражения участников;

- в результате обсуждения должны быть выявлены точки зрения всех участников на данный вопрос;

- участники имеют равные права и высказываются в определенном порядке.

Наиболее важное значение в ходе подготовки к проведению круглого стала отводится выбору его темы. Тема должна не только отражать современные проблемные моменты теории и практики бюджетной системы, но и быть интересной ее участникам.

В этой связи преподавателю необходимо проанализировать все имеющиеся дискуссионные вопросы изучаемой дисциплины и предложить несколько тем на обсуждение студентам.

В ходе выбора темы нельзя пренебрегать и вопросами освещенности данной проблемы в научной литературе и периодической печати. Чем больше имеется публикаций по предложенной теме, тем интересней и результативнее дискуссии, возникающие в ходе проведения круглых столов.

После выбора темы, студентам предлагается перечень основных докладов, а также список литературы. При этом студенты могут скорректировать тему, а также должны дополнить предложенный список литературных источников. Далее, из числа желающих назначаются ответственные студенты за основные доклады. Кроме того, при необходимости могут быть назначены и содокладчики.

На самостоятельную подготовку к круглому столу необходимо отводить студенту не менее двух недель. Число докладов должно быть оптимальным (не более четырех), что позволяет не только заслушать результаты проведенных теоретических исследований студентами, но и обсудить их и сделать определенные выводы.

При организации и проведении круглого стола следует руководствоваться рядом правил:

1. К проведению круглого стола привлекаются все студенты. Также возможно участие экспертов (студентов старших курсов), которые могут принять участие в дискуссии по обсуждаемым темам.

2. Руководителем круглого стола может стать либо преподаватель, либо один из экспертов. Руководитель сообщает порядок проведения круглого стола, устанавливает регламент выступлений, обращается к присутствующим с вступительным словом. Далее предоставляется слово докладчикам, которые сообщают о результатах проведенных теоретических исследований в форме научного доклада. После выступлений участники круглого стола задают докладчикам наиболее интересующих их вопросы. На заключительном этапе работы круглого стола проводится открытая дискуссия по представленным проблемам, в которой участвуют все студенты.

3. После завершения дискуссии путем голосования выбирается лучший докладчик, а также подводятся окончательные итоги круглого стола.

Проведение круглого стола требует большой подготовительной работы со стороны студентов, которые должны подобрать литературу, составить план и раскрыть содержание выступления. При подготовке к выступлению, а также к участию в дискуссии на круглом столе, необходимо изучить предложенную литературу и выявить основные проблемные моменты выбранной для рассмотрения темы. Продолжительность доклада на круглом столе не должна превышать установленного регламента, в связи с чем, материал должен быть тщательно проработан и содержать только основные положения представленной темы.

По результатам обсуждения определяется лучший доклад, оценивается участие каждого студента в обсуждении представленных докладов.

5. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Задания для опроса

Тема 1. Место, роль и основные тенденции развития современного менеджмента

1. Раскройте основные цели и задачи дисциплины.
2. Перечислите современные взгляды на сущность менеджмента.

3. Отметьте место и роль менеджмента на современных предприятиях различных форм собственности.
4. Современные взгляды на сущность менеджмента.
5. Место и роль менеджмента на современных предприятиях различных организационно-правовых форм.
6. Методология и методические подходы к менеджменту.
7. Эволюция концепций менеджмента.
8. Мнение отечественных и зарубежных авторов на сущность и содержание менеджмента.
9. Трансформация управления в менеджмент.
10. Школы менеджмента.

Тема 2. Современная парадигма менеджмента

1. Системная методология менеджмента.
2. Ситуационная парадигма менеджмента, ее отличительные особенности и предпосылки развития.
3. развития.
4. Системный подход к менеджменту.
5. Ситуационный подход к менеджменту.
6. Процессный подход к менеджменту.
7. Взаимосвязь системного, целевого, функционального, процессного и ситуационного
8. подходов в современном менеджменте.
9. Современные проблемы определения методологии и методов менеджмента.
10. Зарубежный опыт развития ситуационного подхода к менеджменту.

Тема 3. Современные проблемы и особенности реализации принципов и функций менеджмента

1. Историческое развитие и трансформация принципов менеджмента.
2. Принципы Файоля.
3. Актуальность принципа централизации и децентрализации управления.
4. Современные проблемы реализации принципа справедливости.
5. Рациональное сочетание единоначалия и инициативности.
6. Современные функции менеджмента.
7. Современные принципы менеджмента.
8. Функции руководителя по Файолю, Десслеру, Адаиру.
9. Взгляды современных отечественных и зарубежных авторов на содержание принципов и функций менеджмента.
10. Практические примеры реализации принципов и функций менеджмента и современные проблемы.

Тема 4. Особенности корпоративного управления

1. Сущность и основные положения корпоративного управления.
2. Особенности коллективного руководства.
3. Субъект и объект в системе корпоративного управления.
4. Методы согласования интересов.
5. Корпоративная культура: понятие, сущность принципы формирования.
6. Современные особенности реализации принципов корпоративного управления.
7. Проблемы и перспективы развития корпоративного управления в России.
8. Модели корпоративного управления: американская, немецкая, японская.
9. Корпоративный кодекс: понятие и сущность.
10. Коллективные методы принятия решений.

Тема 5. Проблемы лидерства и стили и методы руководства

1. Руководитель как лидер коллектива.
2. Проблема формального и неформального лидерства.
3. Роли руководителя по Минцбергу и Эдайзису.
4. Роль руководителя в разрешении конфликтных ситуаций.
5. Современные стили и методы руководства.
6. Проблемы антикризисного руководства предприятием.
7. Власть, влияние и лидерство.
8. Современные взгляды на лидерство.
9. Методы разрешения конфликтных ситуаций.
10. Проблемы персонального менеджмента в системе антикризисного управления.

Тема 6. Коммуникативные процессы. Информационное обеспечение процесса управления.

1. Обеспечение взаимодействия в современном менеджменте.
2. Рационализация методов принятия решений в системе менеджмента.
3. Организация коммуникационных сетей в менеджменте.
4. Типовой процесс передачи информации и его особенности в современном менеджменте. Структура информационного обеспечения управления.
5. Проблема качества и достаточности информации.
6. Источники информации.
7. Информационные системы поддержки принятия решений.
8. Современные проблемы реализации принципа полномочий и компетентности.
9. Автоматизация рабочих мест руководителей.
10. Коммуникации в менеджменте.

Тема 7. Государственное административное управление

1. Менеджмент и деловое администрирование.
2. Особенности делового администрирования на государственных предприятиях и в общественных организациях.
3. Задачи и функции администратора в государственном управлении.
4. Особенности методов и стилей руководства на различных уровнях государственного управления. Проблема сочетания полномочий и ответственности.
5. Административная ответственность и механизм контроля.
6. Административный контроль и его правомерность на предприятиях с различными формами собственности.
7. собственности.
8. Проблемы превышения власти и полномочий.
9. Изменение методов контроля в современных условиях.
10. Законодательная основа административного контроля и ответственности.

Контролируемые компетенции: ПК-2, ПК-2.

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4.

Критерии оценивания⁶:

- оценка «**отлично**» выставляется студенту, если он полностью раскрывает проблему, обозначенную в вопросе, способен грамотно аргументировать излагаемую точку зрения,

⁶ Приводятся, если используются критерии оценивания результатов обучения, не описанные в табл.4/ отличающиеся от описанных в табл. 4

хорошо ориентируется в изучаемом материале, способен проводить сравнительный анализ различных источников.

- оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он в целом дает достаточно полный ответ на поставленный вопрос, приводит необходимые аргументы, но иногда затрудняется в обосновании излагаемой точки зрения.

- оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту, если он при ответе на поставленный вопрос раскрывает лишь отдельные аспекты рассматриваемой проблемы, недостаточно хорошо ориентируется в изучаемом материале, способен частично аргументировать свою точку зрения, недостаточно хорошо знаком с источниками.

- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, если он не может даже частично ответить на поставленный вопрос, не ориентируется в изучаемом материале, не знаком с источниками.

Темы докладов

1. Принятие решений в современной системе менеджмента.
2. Менеджмент. Управление. Администрирование. Современный взгляд на сущность и содержание.
3. Роль коммуникаций в современном менеджменте.
4. Тенденции развития современного менеджмента.
5. Инновации в системе менеджмента. Проблемы и перспективы.
6. Роль лидера в антикризисном управлении.
7. Лидерство и власть в управлении производственными системами.
8. Обратная связь в процессе антикризисного управления предприятием.
9. Управление конфликтами. Проблемы и современные особенности.
10. Современные проблемы корпоративного управления.
11. Проблемы взаимодействия при проведении исследовательских работ.
12. Проблемы управления рисками в управлении предприятием.
13. Формирование корпоративной культуры.

14. Эффективность групповых методов принятия решений.
15. Проблемы информационной обеспеченности системы управления.
16. Трансформация принципов управления в современных условиях.
17. Методы преодоления сопротивления нововведениям.
18. Черты современного менеджера.
19. Современные особенности государственного управления. Американский подход.
20. Черты японской школы менеджмента в российском менеджменте.

Контролируемые компетенции: ПК-2.

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.

Критерии оценки участия в устном опросе (в баллах):

– «Отлично» – ставится, если студент полностью раскрывает проблему, обозначенную в вопросе, способен грамотно аргументировать излагаемую точку зрения, хорошо ориентируется в изучаемом материале, способен проводить сравнительный анализ различных источников;

– «Хорошо» – ставится, если студент в целом дает достаточно полный ответ на поставленный вопрос, приводит необходимые аргументы, но иногда затрудняется в обосновании излагаемой точки зрения;

– «Удовлетворительно» – ставится, если студент при ответе на поставленный вопрос раскрывает лишь отдельные аспекты рассматриваемой проблемы, недостаточно

хорошо ориентируется в изучаемом материале, способен частично аргументировать свою точку зрения, недостаточно хорошо знаком с источниками;

– «Неудовлетворительно» – ставится если студент не может даже частично ответить на поставленный вопрос, не ориентируется в изучаемом материале, не знаком с источниками.

Вопросы к зачету

1. Современные взгляды на сущность менеджмента.
2. Место и роль менеджмента на современных предприятиях различных форм собственности.
3. Методология и методические подходы к менеджменту.
4. Эволюция концепций менеджмента.
5. Мнение отечественных и зарубежных авторов на сущность и содержание менеджмента.
6. Школы менеджмента. Этапы развития концепций менеджмента.
7. Системная методология менеджмента.
8. Ситуационная парадигма менеджмента, ее отличительные особенности и предпосылки развития.
19. Взаимосвязь системного, целевого, функционального, процессного и ситуационного подходов в современном менеджменте.
10. Современные проблемы определения методологии и методов менеджмента.
11. Зарубежный опыт развития ситуационного подхода к менеджменту.
12. Историческое развитие и трансформация принципов менеджмента.
13. Актуальность принципа централизации и децентрализации управления.
14. Современные проблемы реализации принципа справедливости.
15. Рациональное сочетание единоначалия и инициативности.
16. Современные функции менеджмента.
17. Функции руководителя по Файолю, Десслеру, Адаиру.
18. Сущность и основные положения корпоративного управления.
19. Особенности коллективного руководства.
20. Субъект и объект в системе корпоративного управления.
21. Методы согласования интересов.
22. Корпоративная культура.
23. Современные особенности реализации принципов корпоративного управления.
24. Проблемы и перспективы развития корпоративного управления в России.
25. Модели корпоративного управления: американская, немецкая, японская.
26. Корпоративный кодекс.
27. Согласительное управление. Коллективные методы принятия решений.
28. Руководитель как лидер коллектива.
29. Проблема формального и неформального лидерства.
30. Роли руководителя по Минцбергу и Эдайзису.
31. Роль руководителя в разрешении конфликтных ситуаций.
32. Современные стили и методы руководства.
33. Проблемы антикризисного руководства предприятием.
34. Современные роли руководителя.
35. Проблемы персонального менеджмента в системе антикризисного управления.
36. Обеспечение взаимодействия в современном менеджменте.
37. Рационализация методов принятия решений в системе менеджмента.
38. Организация коммуникационных сетей в менеджменте.
39. Типовой процесс передачи информации и его особенности в современном менеджменте.
40. Структура информационного обеспечения управления.
41. Проблема качества и достаточности информации. Источники информации.

42. Информационные системы поддержки принятия решений.
 43. Современные проблемы реализации принципа полномочий и компетентности.
 44. Автоматизация рабочих мест руководителей.
 45. Менеджмент и деловое администрирование. Особенности делового администрирования на государственных предприятиях и в общественных организациях.
 46. Задачи и функции администратора в государственном управлении.
 47. Особенности методов и стилей руководства на различных уровнях государственного управления.
 48. Проблема сочетания полномочий и ответственности.
 49. Административная ответственность и механизм контроля. Виды административной ответственности.
 50. Административный контроль и его правомерность на предприятиях с различными формами собственности.
 51. Проблемы активизации роли администратора.
 52. Проблемы превышения власти и полномочий.
 53. Изменение методов контроля в современных условиях.
 54. Законодательная основа административного контроля и ответственности.
- Контролируемые компетенции: ПК-2, ПК-2.

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4.

Критерии оценки:

«**Зачтено**» ставится в случае, когда студент демонстрирует отличное, хорошее или удовлетворительное владение теоретическим материалом, сформированность необходимых практических навыков работы с освоенным материалом; все или большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнены, студент ориентируется в пройденном материале, демонстрирует способность к аналитической деятельности и самостоятельность мышления. Возможно некоторое затруднение при проведении сравнительного анализа или необходимости дать сравнительную оценку тому или иному явлению.

«**Незачтено**» ставится в случае, когда теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.