Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 27.10.2025 16:27:19
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce392f7224a676a271b2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯГОСУДАРСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И ТОРГОВЛИ ИМЕНИ МИХАИЛА ТУГАН-БАРАНОВСКОГО"

Кафедра экономики предприятия и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
_____Бакунов А.А.
(подпись)
«06» февраля 2025 г.

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по учебной дисциплине

Б1.В.17 УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ

38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки (специальности))

Разработчик
Профессор Л.И.Донец

ОМ рассмотрены и утверждены на заседании кафедры от 06.02.2025 г., протокол № 13

Донецк 2025г.

Паспорт
оценочных материалов по учебной дисциплине
Управление карьерой
(наименование учебной дисциплины)

Перечень компетенций, формируемых в результате освоения учебной дисциплины (модуля) или практики

№ п/п	Код и наименование контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины, практики	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-7 Способен осуществлять деятельность по развитию персонала	Тема 1. Понятие, виды и стадии карьеры персонала	1
		Тема 2. Мотивация карьеры персонала	
		Тема 4. Стадии развития карьеры: проблемы и пути их решения	
		Тема 6. Организационное управление карьерой	
		Тема 7. Оценка потенциала и аттестация персонала	
		Тема 6. Организационное управление карьерой	
		Тема 7. Оценка потенциала и аттестация персонала	

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Таблица 2 – Показатели оценивания компетенций

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины, практики	Наименование оценочного средства
1	ПК-7. Способен осуществлять деятельность по развитию персонала	ИД-1ПК-7. Организует и проводит мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	Тема 1. Понятие, виды и стадии карьеры персонала	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 2. Мотивация карьеры персонала	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 4. Стадии развития карьеры: проблемы и пути их решения	Собеседование (устный опрос), тест, реферат
			Тема 6. Организационное управление карьерой	Собеседование (устный опрос), тест, контрольная работа (ТМК 1)
			Тема 7. Оценка потенциала и аттестация персонала	Собеседование (устный опрос), тест
		ИД-2ПК-7 Организует обучение персонала	Тема 2. Мотивация карьеры персонала	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 5. Обучение и	Собеседование (устный

			развитие персонала	опрос), тест, реферат
			Тема 6. Организационное управление карьерой	Собеседование (устный опрос), тест
		ИД-3ПК-7 Организует адаптацию и стажировку персонала	Тема 5. Обучение и развитие персонала	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 6. Организационное управление карьерой	Собеседование (устный опрос), тест, реферат
			Тема 7. Оценка потенциала и аттестация персонала	Собеседование (устный опрос), тест

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу
«Собеседование (устный опрос)»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
2-2,1	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов > 90%)
2-1,1	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые понятия используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов >70%)
1-0,6	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов >50%)
0,5-0	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов <50%)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Реферат»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
10-8,1	Реферат представлен на высоком уровне (студент полно осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
8-6,1	Реферат представлен на высоком уровне (студент представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
6-3,1	Реферат представлен на низком уровне (студент представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
3-0	Реферат представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Тесты»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5-3,1	Тестовые задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 75-100% вопросов)
3-2,1	Тестовые задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов)
2-0	Тестовые задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 50% вопросов)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Контрольная работа по смысловому модулю 1,2 и 3» (ТМК 1, ТМК 2)

Шкала оценивания (интервал баллов)[2]	Критерий оценивания
10-8,1	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
8-5,1	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
5-2,1	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 60-74% вопросов/задач)
2-0	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 60%)

Примерный перечень оценочных материалов

№ п/п	Наименование оценоч-ного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	Собеседование (устный опрос)	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой учебной дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по учебной дисциплине или определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам учебной дисциплины
2	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов
3	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
4	Контрольная работа (ТМК)	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме, разделу или учебной дисциплине.	Комплект контрольных заданий по вариантам

Комплект контрольных заданий

по учебной дисциплине Деловые коммуникации

1. Контрольная работа №1 .

Провести анализ различных научных подходов к определению понятия деловой коммуникации, сформулировать его авторское понимание

2. Контрольная работа №2

Выделить особенности коммуникативных барьеров, провести их сравнительный анализ, обосновать условия их возникновения.

3. Контрольная работа №3

Выделить характерные особенности таких моделей коммуникации: модель процесса убеждения, модель распространения информации и модель влияния. Провести анализ факторов, обусловливающих целесообразность их использования.

Методические рекомендации по написанию,требования к оформлению контрольного задания

Контрольная работа предназначена для углубления и расширения знаний по изучаемой дисциплине. Выполненная работа должна быть защищена студентом. Студенты, не выполнившие контрольную работу, к сдаче экзамена не допускаются.

Работа должна быть оформлена в печатном виде, удобна для проверки и хранения.

Она должна показать умение и способности студента самостоятельно искать новую информацию, анализировать и обобщать собранный материал в рамках проводимого исследования.

Контрольная работа выполняется студентом в сроки, предусмотренные учебным планом и графиком учебного процесса.

Типовая структура контрольной работы в общем виде включает: титульный лист, содержание, введение, основную часть, заключение, список литературы, приложения.

Во введении обосновывается актуальность исследуемой темы в теоретическом и практическом плане, определяется цель и задачи контрольной работы.

В основной части рассматривается содержание темы на основе обобщения правовых и литературных источников и дается анализ современного состояния исследуемого предмета.

Выполняя работу, необходимо продемонстрировать умение правильно, коротко и четко излагать усвоенный материал, выделяя основные положения. Не следует включать материалы, не имеющие прямого отношения к рассматриваемой теме.

В заключении контрольной работы подводятся итоги исследования, формулируются основные выводы.

Список литературы должен включать не менее 7 источников (расположенных в алфавитном порядке). Причем, приводятся только те источники, которые реально были использованы в процессе написания контрольной работы.

Приложения оформляются по необходимости и могут содержать схемы, таблицы, рисунки (например, бланки деклараций), данные статистики, не вошедшие в контрольную работу.

Требования к оформлению контрольной работы.

Объем контрольной работы – не менее 5 и не более 8 страницпечатного текста.

Контрольная работа оформляется на стандартных листах формата А4 (на одной стороне каждого листа). Поля: верхнее, нижнее - 2 см., левое – 2,5 см., правое - 1,5 см.; шрифт TimesNewRoman, кегль 14, межстрочный интервал одинарный, выравнивание по ширине, расстояние между буквами обычное, абзацный отступ - 1,25 см.

Контрольная работа в большей степени носит теоретический характер, следовательно, важнейшее требование – самостоятельность ее выполнения. Если в процессе рецензирования обнаружится, что это требование не соблюдено, работа положительной оценки не получит и будет возвращена на доработку

Вопросы для контрольных работ и текущего модульного контроля

1. Руководитель HR-отдела поручил Вам выявить кандидатов на должность юрисконсульта. На первом этапе Вам поручено выявить основные карьерные цели претендентов. Перечислите карьерные цели, по которым осуществите группировку кандидатов.
2. В компанию трудоустроилась группа молодых сотрудников-выпускников вуза. К Вам, менеджеру по управлению персоналом, обратилось руководство с просьбой направить им материал о видах карьеры в компании. Что Вы укажете в материале?
3. Ваша компания находится на этапе слияния с другой фирмой и ставит перед Вами задачу определения пула руководителей, которые будут продолжать работу в объединенной организации. На одном из этапов Вас просят выделить и

охарактеризовать типы карьеры руководителей? Перечислите и опишите указанные типы.

4. Руководство компании решило организовать выступление сотрудников HR-отдела для остальных работников на тему «Управление карьерой», при этом каждому выступающему поручено подготовить определенный раздел. Вас просят рассказать об основных этапах карьеры. Какую информацию будет содержать Ваше выступление?
5. Ваша компания столкнулась с проблемой постоянно снижающейся производительности труда. На совещании руководителей компании прозвучало предложение об организации опроса сотрудников по изучению удовлетворенности персонала прямыми и косвенными мотивационными факторами. Перечислите и сгруппируйте мотивационные факторы согласно теории Ф. Герцберга, исследование которых должно войти в опрос.
6. К Вам обратился сотрудник компании, работающий в данной фирме почти 5 лет в бухгалтерии на разных должностях. Он сказал, что, несмотря на достаточно продолжительную работу в данной сфере, ему хотелось бы сменить область деятельности, но он так и не может сделать выбор. Используя теорию личностных ориентаций Дж. Голланда, расскажите сотруднику о возможных вариантах профессий и видах деятельности, исходя из его личных качеств и предпочтений.
7. К Вам обратился сотрудник компании, работающий в данной фирме в отделе снабжения специалистом по взаимодействию с поставщиками. Его постоянно не покидает ощущение, что данная работа ему чужда. Используя теорию якорей карьеры Э. Шейна, расскажите сотруднику о возможных карьерных ориентациях.
8. В компанию трудоустроился сотрудник, являющийся студентом вуза и не имевший до этого опыта работа. Какие карьерные кризисы могут его ожидать?
9. Сотрудник компании оказался в затянувшемся кризисе «середины карьеры». Полностью неудовлетворенный работой сотрудника начальник просит Вас рассмотреть варианты возможных кадровых перемещений. Какие типы кадровых передвижений могут быть возможны?
10. Один из приоритетов Вашей компании – сохранение сотрудников компании, которые обладают большим опытом работы в фирме, находятся на «пике» своей карьеры и помощь им в случае возникновения проблемных ситуаций. Укажите и опишите карьерные кризисы, с которыми могут столкнуться работники на стадии совершенствования.

Типовые кейсы:

1. «Адаптация новичка». Оцените первый день работы нового сотрудника и действия руководителя.
2. «Синдром эмоционального выгорания». Дайте оценку мероприятиям руководства, укажите ошибки в поведении сотрудника.

Примеры вопросов для опроса:

1. Что является внутренним побуждением к продвижению в организации?
2. Перечислите объективные факторы должностного продвижения в организации.
3. Как можно определить «якорь» карьеры?
4. Раскройте роль профессиональной ориентации в развитии карьеры персонала.
5. Какие типы личностной ориентации при выборе карьеры вы можете назвать?

Примеры тем групповых дискуссий:

1. Должен ли работодатель тратить средства на обучение и развитие персонала?
2. Какова роль ротации в развитии персонала?
3. Должен ли руководитель нести ответственность за повышение квалификации персонала?
4. Следует ли планировать карьеру персонала в организации?
5. Должна ли организация формировать и развивать резерв кадров на выдвижение?

Типовой перечень вопросов к зачету:

1. Начальник одного из отделов компании обратился к Вам, HR-менеджеру, с проблемой, которая выражается в негативных изменениях трудового поведения одного из сотрудников отдела: снижается продуктивность, интерес к работе пропал, частые просьбы отпустить с работы до конца рабочего времени. Вы в первую очередь подумали о развитии синдрома эмоционального выгорания. Расскажите об основных стадиях данного процесса, используя модель Дж. Гринберга.
2. Перед Вами стоит задачи оценить потенциал сотрудников для формирования выдвижения на руководящие позиции сотрудников из числа кадрового резерва. Перечислите и опишите суть методов оценки потенциала сотрудников, которые могут быть применены.
3. Ваша компания осуществляет поиск начальника отдела продаж, Принято решение провести оценку кандидатов на основе результатов интервью по компетенциям. Перечислите и опишите основные этапы предстоящей работы.
4. Руководство компании, в которой Вы являетесь HR-директором, узнало о том, что компания-конкурент для оценки персонала использует процедуру ассессмент-центра. Возник вопрос целесообразности внедрения данной системы в Вашей фирме. Перечислите основные задачи, которые поможет решить ассессмент-центр, и преимущества, которые будут получены от его использования.
5. На предстоящем совещании, куда приглашены Вы в качестве директора по персоналу, будут обсуждаться вопросы финансирования мероприятий, направленных на развитие персонала. С одной стороны, генеральный директор компании придерживается мнения о низком эффекте вложений; с другой – начальники подразделений говорят, что их сотрудники не желают тратить время на «бесполезные курсы и тренинги». Аргументируйте важность финансирования мероприятий, перечислив преимущества развития персонала для организации и работников.
6. Вам необходимо подать заявку о включении в смету расходов на следующий год мероприятий по повышению квалификации. Отдел бюджетирования просит Вас сделать максимально подробную классификацию форм повышения квалификации в целях удобства учета расходов. Классифицируйте и опишите формы повышения квалификации.
7. Ваша компания занимается производством и реализации продукта, спрос на который значительно вырос за последний год. В кратчайшие сроки были наняты новые сотрудники, которые не в полной мере готовы решать возложенные на них производственные задачи, но руководство компании готово использовать внутренние ресурсы и организовать обучение без отрыва от производства. Предложите и опишите методы обучения новых сотрудников без отрыва от производства.
8. Ваша компания занимается производством и реализации продукта, спрос на который значительно вырос за последний год. В кратчайшие сроки были наняты новые сотрудники, которые не в полной мере готовы решать возложенные на них производственные задачи, но руководство компании готово инвестировать средства в их обучение. Предложите и опишите методы обучения новых сотрудников с отрывом от производства.
9. В компании, в которой Вы занимаете должность директора по персоналу, возник вопрос целесообразности создания и построения системы управления карьерой сотрудников. Генеральный директор просит Вас обосновать необходимость данной системы. Укажите преимущества планирования и развития карьеры для сотрудников и организации.

10. В Вашу компанию за недавний период устроилось на работу значительное число выпускников вуза. К Вам, HR-менеджеру, обратился директор по персоналу с просьбой рассказать новым сотрудникам об индивидуальном планировании карьеры. Перечислите и опишите этапы индивидуального планирования карьеры.
11. HR-менеджер принес Вам на согласование карьерограммы сотрудников компания. Рассмотрев их, Вы поняли, что карьерограммы содержат только сведения о текущей должности и желаемые в дальнейшем позиции с указанием ориентировочных сроков перемещений. Укажите, какие разделы должна содержать карьерограмма и каково их содержание.
12. В Вашей компании на протяжении многих лет одним из основных элементов системы обучения сотрудников являлось наставничество. В целях расширения пула наставников, Вам необходимо провести отбор из числа кандидатов на данную роль. Какие критерии Вы будете рассматривать при решении данной задачи?

Типовые тестовые задания:

1. Методы обучения персонала на рабочем месте:
    a. ученичество, предварительное обучение, обучение на рабочем месте, обучение вне работы
    b. метод усложняющихся заданий, ротация, производственный инструктаж, делегирование полномочий
    c. ученичество, ротация, делегирование полномочий
    d. лекции, семинары, деловые игры, тренинги, кейс-стади
2. Методы обучения персонала вне рабочего места:
    a. ученичество, предварительное обучение, обучение на рабочем месте
    b. метод усложняющихся заданий, ротация, производственный инструктаж, делегирование полномочий
    c. ученичество, ротация, делегирование полномочий
    d. лекции, семинары, деловые игры, тренинги, кейс-стади
3. Оценка персонала:
    a. процедура определения соответствия работников занимаемой должности
    b. выражение отношения к достижениям и недостаткам работников в процессе их трудовой деятельности
    c. деятельность по подтверждению соответствия квалификации персонала установленным требованиям или профессиональным стандартам
    d. оценка относительно наилучшего работника, выбранного за эталон
4. Методы оценки потенциала:
    a. ранжирование, балльная оценка, шкальный метод, сравнение по парам, коэффициентный метод
    b. балльная оценка, шкальный метод, ранжирование, метод оценочных центров
    c. интервью, характеристика, тестирование, метод оценочных центров
    d. ранжирование, сравнение по парам, характеристика, биографический метод
5. Развитие персонала:
    a. обучение после получения работниками основного образования
    b. мероприятия, способствующие полному раскрытию личного потенциала работников
    c. приобретение работниками фундаментальных знаний
    d. использование фундаментальных знаний в конкретных условиях

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков

Логика построения рабочей программы дисциплины «Управление карьерой» ориентирована на формирование системы профессиональных знаний и навыков по организации предпринимательской деятельности, которые отвечали бы новым тенденциям и перспективным требованиям подготовки высококвалифицированных специалистов.

Структура дисциплины «Управление карьерой» представлена двумя смысловыми модулями: смысловой модуль 1 «Теоретико-методические основы карьерного роста персонала»; смысловой модуль 2 «Управление карьерой в контексте развития персонала».

При изучении учебной дисциплины в течение семестра обучающийся может набрать максимально 100 баллов. Минимальное количество баллов составляет 60 баллов.

Система оценивания всех видов работ по учебной дисциплине «Предпринимательство» приведена в таблице 1.

Таблица 1

Система начисления баллов по текущему контролю знаний

Максимально возможный балл по виду учебной работы					
Смысловые модули	Текущая аттестация				Итого
	Собеседование (устный опрос)	Реферат	Тест	Контрольная работа	
Смысловой модуль 1 «Теоретико-методические основы карьерного роста персонала»	8	10	20	12	50
Смысловой модуль 2 «Управление карьерой в контексте развития персонала»	8	10	20	12	50
Итого:	22	15	33	30	100

Для выполнения заданий, предусмотренных оценочными материалами, обучающийся должен пройти предварительную теоретическую и практическую подготовку на лекционных и практических занятиях, а также при самостоятельном изучении литературных источников.

Текущий контроль знаний обучающихся осуществляется на основании оценки систематичности и активности по каждой теме программного материала дисциплины.

Текущий контроль знаний осуществляется с помощью собеседования и тестов по каждой теме и рефератов, предусмотренных по темам смысловых модулей дисциплины.

Собеседование (устный опрос) - это произвольная беседа или целенаправленное собеседование, позволяющее оценить уровень знаний по теме, разделу или учебной дисциплине в целом. Представленные вопросы для собеседования (устного опроса) позволяют оценить уровень знаний студентов, полученных при изучении лекционного материала по каждой теме дисциплины. Максимальное количество баллов по собеседованию составляет 2 балла по каждой теме.

Реферат – это средство проверки умений применять полученные знания в ходе самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Максимальное

количество баллов за выполнение реферата составляет 10 баллов по темам 1 и 2 смыслового модуля.

Тест – это система контрольных заданий определенной формы и содержания, позволяющих объективно оценить уровень знаний по теме, разделу или учебной дисциплине в целом. Представленные тестовые задания позволяют оценить уровень знаний студентов и имеют только один верный ответ. Максимальное количество баллов по тестам составляет 5 баллов по каждой теме.

В конце изучения каждого смыслового модуля обучающийся выполняет текущую модульную контрольную работу по закрепленному варианту. Максимально возможное количество полученных баллов по результатам решения контрольной работы составляет 12 баллов (ТМК 1, 2). Промежуточная аттестация по дисциплине «Предпринимательство» осуществляется в форме дифференцированного зачета. Дифференцированный зачет представляют собой форму промежуточной аттестации студента, определяемые учебным планом по направлению подготовки ВПО.

Дифференцированный зачет, установленный утвержденным учебным планом по дисциплине «Предпринимательство», преследует цель оценить полученные студентом теоретические знания, их уровень, развитие творческого мышления, степень приобретения навыков самостоятельной работы, умение синтезировать полученные знания и применять их к решению практических задач. Знания студента оцениваются в ходе проведения практических и семинарских занятий.

Таблица 2

Распределение баллов, которые получают обучающиеся

Максимальное количество баллов за текущий контроль и самостоятельную работу							**Максимальная сумма в балах**
Смысловой модуль 1				**Смысловой модуль 2**			
Т1	Т2	Т3	Т4	Т5	Т6	Т7	100
12	12	12	14	10	25	15	

Примечание. Т1, Т2, … Т7 – номера тем соответствующих смысловых модулей

Таблица 3

Соответствие государственной шкалы оценивания академической успеваемости

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	По государственной шкале	Определение
60-100	«Зачтено»	Правильно выполненная работа. Может быть незначительное количество ошибок
0-59	«Не зачтено»	Неудовлетворительно, с возможностью повторной аттестации