

МИНОБРНАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
Факультет психологии



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

МЕНЕДЖМЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ТРАЕКТОРИИ

Направление подготовки (специальность)
37.05.01 «Клиническая психология»

Специализация
«Психологическое обеспечение в чрезвычайных и экстремальных ситуациях»

Квалификация (степень) выпускника
Специалист

Форма обучения
очная

1. Форма промежуточной аттестации по дисциплине «Менеджмент профессиональной траектории» - зачет.

Перечень компетенций выпускников образовательной программы, в формировании которых участвует дисциплина:

- ПК-2 - готовность выявлять и анализировать информацию о потребностях (запросах) пациента (клиента) и медицинского персонала (или заказчика услуг);
- ПСК-1.1 - способность и готовность к применению организационных, правовых и этических принципов работы психолога в консультировании;

КАРТА КОМПЕТЕНЦИИ

КОМПЕТЕНЦИЯ: «ПК-2 - готовность выявлять и анализировать информацию о потребностях (запросах) пациента (клиента) и медицинского персонала (или заказчика услуг)»

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОМПЕТЕНЦИИ

Компетенция ПК - 2 является профессиональной компетенцией выпускника образовательной программы уровня высшего образования (ВО) специалитет.

Компетенция ПК-2 связана с такими общекультурными, общепрофессиональными и профессиональными компетенциями как:

- ОК-9 (способность использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций),
- ПК-6 (способность к постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности),
- ПК-13 (способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбор кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса),
- ПК-14 (способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп).

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ И КРИТЕРИИ ИХ ОЦЕНИВАНИЯ

| Уровень освоения компетенции* | Планируемые результаты обучения** (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций) | Критерии оценивания результатов обучения | | | | |
|-------------------------------|---|--|--|---|--|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ПК-2, II уровень | Знать: базовые процедуры и технологии оказания психологической помощи современному специалисту. 3 (ПК-2) | Не имеет базовых знаний | Допускает существенные ошибки при раскрытии содержания и особенностей процедур и технологий оказания психологической помощи современному | Демонстрирует частичное знание содержания процедур и технологии оказания психологической помощи современному специалисту. | Демонстрирует знание содержания и особенностей процедур и технологии оказания психологической помощи современному специалисту. | Владеет полной системой знаний о содержании, особенностях процедур и технологии оказания психологической помощи современному специалисту. |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|--|
| | | | специалисту. | | | |
| | <p>Уметь: определять цели, задачи и программы психологического вмешательства с учетом нозологических, социально-демографических, культуральных и индивидуально-психологических характеристик современного специалиста и в соответствии с задачами профилактики, лечения, реабилитации, а также профессионального и личностного и развития пациента (клиента).</p> <p>У (ПК-2)</p> | <p>Отсутствие умений определять цели, задачи и программы психологического вмешательства с учетом нозологических, социально-демографических, культуральных и индивидуально-психологических характеристик современного специалиста и в соответствии с задачами профилактики, лечения, реабилитации, а также профессионального и личностного и развития пациента (клиента).</p> | <p>Частично освоенное умение определять цели, задачи и программы психологического вмешательства с учетом нозологических, социально-демографических, культуральных и индивидуально-психологических характеристик современного специалиста и в соответствии с задачами профилактики, лечения, реабилитации, а также профессионального и личностного и развития пациента (клиента).</p> | <p>В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение определять цели, задачи и программы психологического вмешательства с учетом нозологических, социально-демографических, культуральных и индивидуально-психологических характеристик современного специалиста и в соответствии с задачами профилактики, лечения, реабилитации, а также профессионального и личностного и развития пациента (клиента).</p> | <p>В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками умение определять цели, задачи и программы психологического вмешательства с учетом нозологических, социально-демографических, культуральных и индивидуально-психологических характеристик современного специалиста и в соответствии с задачами профилактики, лечения, реабилитации, а также профессионального и личностного и развития пациента (клиента).</p> | <p>Сформированное умение определять цели, задачи и программы психологического вмешательства с учетом нозологических, социально-демографических, культуральных и индивидуально-психологических характеристик современного специалиста и в соответствии с задачами профилактики, лечения, реабилитации, а также профессионального и развития пациента (клиента).</p> |

КАРТА КОМПЕТЕНЦИИ

КОМПЕТЕНЦИЯ: «ПСК-1.1 - способность и готовность к применению организационных, правовых и этических принципов работы психолога в консультировании»

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОМПЕТЕНЦИИ

Компетенция ПСК – 1.1. является профессиональной специализированной компетенцией выпускника образовательной программы уровня высшего образования (ВО) специалитет.

Компетенция ПСК-1.1 связана с такими общекультурными, общепрофессиональными и профессиональными компетенциями как:

- ОК-9 (способность использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций),
- ПК-6 (способность к постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности),
- ПК-13 (способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбор кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса),
- ПК-14 (способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп).

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ И КРИТЕРИИ ИХ ОЦЕНИВАНИЯ

| Уровень освоения компетенции* | Планируемые результаты обучения** (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций) | Критерии оценивания результатов обучения | | | | |
|--------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ПСК-1.1, II уровень | Знать: критерии оценивания эффективности вмешательства психологического 3 (ПСК-1.1). | Не имеет базовых знаний | Допускает существенные ошибки при раскрытии содержания и особенностей критериев оценивания эффективности | Демонстрирует частичное знание содержания критериев оценивания эффективности психологического вмешательства. | Демонстрирует знание содержания и особенностей критериев оценивания эффективности психологического вмешательства | Владеет полной системой знаний о содержании, особенностях критериев оценивания эффективности психологического вмешательства. |

| | | | | | | |
|--|--|---|--|---|--|---|
| | | | психологического вмешательства | | | |
| | <p>Уметь: определять границы и условия собственной компетенции и направлять людей к источнику помощи в случае, если сам психолог не может оказать всю необходимую помощь</p> <p>У (ПСК-1.1)</p> | <p>Отсутствие умений определять границы и условия собственной компетенции и направлять людей к источнику помощи в случае, если сам психолог не может оказать всю необходимую помощь</p> | <p>Частично освоенное умение определять границы и условия собственной компетенции и направлять людей к источнику помощи в случае, если сам психолог не может оказать всю необходимую помощь.</p> | <p>В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение определять границы и условия собственной компетенции и направлять людей к источнику помощи в случае, если сам психолог не может оказать всю необходимую помощь.</p> | <p>В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками умение определять границы и условия собственной компетенции и направлять людей к источнику помощи в случае, если сам психолог не может оказать всю необходимую помощь).</p> | <p>Сформированное умение определять границы и условия собственной компетенции и направлять людей к источнику помощи в случае, если сам психолог не может оказать всю необходимую помощь).</p> |

Типовые контрольные задания:*1. Подготовьте сообщения на тему:*

- Охарактеризуйте кратко современное время, в котором живёте ВЫ ЛИЧНО. Каким оно вам видится. Дайте минимум 5 характеристик.
- Продиагностируйте и проинтерпретируйте свои собственные профессиональные ориентации и предпочитаемый тип карьеры.
- Проанализируйте пример нестандартного варианта нарушения исполнительской дисциплины, с которым вы сталкивались лично с опыте жизнедеятельности.

Кейсы (примеры):

1. Структурируйте перечень критериев для оценки персонала, обозначьте отличия в подходах к их выделению:

- Креативность
- Самостоятельность, инициативность, деятельность
- Готовность к изменениям и гибкость
- Самоорганизация
- Ответственность
- Руководство группой
- Обеспечение результата
- Упорство и целеустремленность
- Создает алгоритм рабочего процесса
- Ориентация на результат
- Управление конфликтом
- Разработка стратегических направлений
- Предвидение проблем
- Анализ информации
- Планирование
- Координирует выполнения работы

1. Разработайте программу Центра оценки, составьте таблицу

«Методы оценки компетенций»

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Компетенции / методы | | | | | | | |
| Профессионализм (технический) | | | | | | | |
| Лидерство | | | | | | | |
| Стратегическое мышление | | | | | | | |
| Ответственность | | | | | | | |
| Социальная ориентация | | | | | | | |
| Принятие управленческих решений | | | | | | | |
| Творческий подход, креативность | | | | | | | |
| Ориентация на результат | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Планирование и контроль | | | | | | | |
| Умение вести переговоры | | | | | | | |
| Инициативность | | | | | | | |
| Приверженность качеству | | | | | | | |
| Ответственность за надлежащее выполнение обязательств | | | | | | | |

Текущий и итоговый контроль по курсу.

Текущий контроль за подготовкой сообщений, работой над кейсами и выполнением практических заданий осуществляется преподавателем на практических занятиях.

Критерии оценки результата – качество содержания сообщений и качество выступлений на практических занятиях (И.Д. Чечель).

По первому критерию выделяются следующие показатели:

а. Актуальность темы и предполагаемых решений, реальность, практическая направленность и значимость работы.

б. Объем и полнота разработок, самостоятельность, законченность, подготовленность предлагаемых решений.

в. Уровень творчества, оригинальность раскрытия темы, подходов, предлагаемых решений.

г. Аргументированность предлагаемых решений, подходов, выводов.

д. Качество записки: оформление, соответствие стандартным требованиям, рубрицирование и структура текста, качество эскизов, схем, рисунков; качество и полнота рецензий.

По второму критерию оцениваются:

а. Качество доклада: композиция, полнота представления работы, подходов, результатов; аргументированность, объем тезауруса, убедительность и убежденность.

б. Объем и глубина знаний по теме (или предмету), эрудиция, межпредметные связи.

в. Культура речи, манера, использование наглядных средств, чувство времени, импровизационное начало, удержание внимания аудитории.

г. Ответы на вопросы: полнота, аргументированность, убедительность и убежденность, дружелюбность, стремление использовать ответы для успешного раскрытия темы и сильных сторон работы.

д. Деловые и волевые качества докладчика: ответственное решение, стремление к достижению высоких результатов, готовность к дискуссии, способность работать с перегрузкой, доброжелательность, контактность.

Текущий контроль за работой над кейсами.

Содержание кейса всегда связано с некоторой степенью неопределенности для решения и выбора последующих действий. Неопределенность данной ситуации является основным структурным замыслом в конструировании проблемного процесса. Уровень сложности задачи во многом зависит от того, насколько велика эта неопределенность. По

мере увеличения ограничений, включенных в условия задачи, возрастает ее сложность, усложняются условия решения поставленной проблемы и нахождения путей выхода из затруднений. Процесс нарастания сложности проблемы связан и с противоположным процессом – снятием ограничений в ходе работы над кейсовым заданием. Крайним выражением этой тенденции является полное отсутствие детерминированности способов решения задачи, полная свобода действий.

Участие в практических занятиях опирается на личностный подход, а итогом являются развитие профессионального самоопределения, выработка нового стиля осуществления деятельности, развитие опережающего мышления, наиболее отвечающего профессиональным задачам труда современного психолога.

Решение проблемных задач протекает в фазах:

- осознание проблемы,
- гипотетическое решение и предвидение его результатов,
- выполнение решения,
- проверка решения.

Этапы практических занятий:

Первый этап – осознание проблемы. В результате этой деятельности формулируется вопрос, который фиксирует соотношение сообщаемой информации с известными ранее положениями. Вопрос как бы вскрывает, обнаруживает главное, и тем самым намечает последовательность актов решения, определяет направление, по которому следует искать ответ. Постановкой вопроса завершается первый этап.

Второй этап – планирование исполнительских действий, концептуальная модель – предполагает выработку гипотезы и принятие решения. Это центральный этап. Гипотеза – это проектируемый субъектом результат, выбор способов решения, ведущих к устранению выявленных противоречий; гипотетическое мышление – прогнозирование, эвристические процедуры поиска. Гипотеза позволяет сделать мыслительный переход от того, что очевидно, к тому, что следует найти. На этом этапе большое значение имеет прошлый опыт, перенос имеющихся знаний в новые условия, способы осмысления неизвестного с позиции уже известного, переработка уже знакомой информации в целях применения ее для практического решения, оценка ситуации и своих возможностей.

Третий этап – проверка произведенного решения. Это завершающий этап в решении проблемы. Он включает оценку гипотезы, правильности произведенных действий, представляет собой апробацию гипотетического решения, анализ и оценку достоверности полученных результатов. Если проверка подтверждает правильность избранной стратегии решения, то на этом решение поставленной задачи заканчивается. В том случае, если обнаруживается несоответствие полученных результатов основным критериям достоверности, то познавательный процесс продолжается: вносятся коррективы, строится новая гипотеза – вновь выстраивается стратегия решения, осуществляется решение проблемы и контроль. Это второй виток спиралеобразного развития процесса познания. Могут иметь место и третий, и четвертый витки и т.д.

Общим итогом является защита продукта, связанного с решением заявленной проблемы. Форма отчетности – свободная (доклад, презентация, отчет, эссе и т.д.)

Тестовые задания для проверки содержательной составляющей формируемых профессиональных компетенций:

1. VUCA мир характеризуется:
 - a) нестабильностью, неопределенностью, сложностью и неоднозначностью.
Совершенно верно
 - b) разнообразием, противоречивостью, непредсказуемостью и безграничностью.
Близко по смыслу, но не совсем так.

с) Взрывоопасностью, урбанистичностью, коллапсом и анархией.

Совсем неверно

2. Профессиональная траектория – это:

а) сложный профессиональный путь человека от начала (выбора профессии) до конца (выход на пенсию).

Совершенно верно

б) успешное быстрое движение вперед в профессиональной, общественной, служебной или научной деятельности.

Совсем нет. Не обязательно быстрое и не всегда успешное с точки зрения классических общественных норм и стандартов.

с) Стиль жизни, пропорции между профессиональной деятельностью и свободным временем.

Совсем неверно

3. Синергетическая парадигма предполагает:

а) Рассмотрение профессиональной траектории как суммы усилий работника в направлении профессионального развития.

Совершенно неверно

б) рассмотрение карьеры человека как пространства бесконечных возможностей.

Близко по смыслу, но не совсем так.

с) Рассмотрение любого момента в карьере человека как точки выбора (фуркации).

Совершенно верно

4. Традиционная карьера характеризуется:

а) неограниченным по продолжительности рабочим днём и быстрым продвижением по карьерной лестнице.

Совершенно не обязательно

б) долгосрочной работой в организации; полным рабочим днём и вертикальным продвижением по карьерной лестнице.

Совершенно верно

с) ориентацией на должностные ступени, уровни иерархии и статус работника.

Далеко не всегда

5. Поливариативная карьера характеризуется:

а) ориентацией на саморазвитие в ущерб трудовой деятельности.

Далеко не так...

б) пониманием профессиональной карьеры как части жизненного пути

Совершенно верно

с) частой сменой мест работы.

Совсем неверно

1. Метакомпетенции позволяют оценить:

а) профессиональный потенциал.

Совершенно верно

б) достигнутый уровень профессионализма.

Вы, видимо, имели в виду классические компетенции?.

с) Желание работать.

Совсем неверно

2. Транспрофессионализм отличается:

а) отсутствием сформированных профессиональных компетенций.

Совершенно неверно

b) Междисциплинарностью, креативностью и инновационностью.

Совершенно верно

c) Особым стилем жизни, не совместимым с построением классической карьеры.

Иногда бывает, но совсем не обязательно

3. Проактивность и реактивность:

a) Синонимические понятия.

Совершенно неверно

b) Характеризуют готовность к деятельности.

Близко по смыслу, но не совсем так.

c) Противоположны по смыслу друг другу.

Совершенно верно

4. Лидерский потенциал – это:

a) Способность организовать других для достижения собственной цели.

Далеко не всегда и не только это

b) совокупность умений самоуправления и управления другими людьми.

Совершенно верно

c) способность отстоять свою точку зрения.

И только? Не согласна.

5. Мотивация достижения является:

a) Частью личностного потенциала.

Совершенно верно

b) Основой для формирования Я-бренда

Не совсем так

c) Предпосылкой для построения поливариативной карьеры.

Совершенно неверно

11. Безработный – это человек, который:

a) Не имеет работы, но хочет её иметь и ищет.

Совершенно верно

b) Не имеет работы и отчаялся её найти.

Далеко не всегда...

c) Перестал искать работу

Совершенно неверно

12. Занятый – это человек, который:

a) Работает полный рабочий день

Неверно, современное законодательство допускает массу других вариантов

b) Работает по договору или контракту

Неверно, это не обязательно

c) Выполняет любую работу.

Совершенно верно

13. Исполнительная дисциплина - это:

a) Качественное выполнение распоряжений.

Совершенно неверно

b) Безусловное выполнение распоряжений.

Совершенно верно.

c) Совместное выполнение распоряжений всем коллективом.

Далеко не всегда, это может быть и индивидуальная деятельность работника.

14. Выученная беспомощность – это:

- a) Состояние, при котором кто-либо предпринимает неудачные попытки улучшить собственное положение.

Неправильно, выученная беспомощность приводит к отказу от какой-либо деятельности.

- b) Состояние, при котором кто-либо не предпринимает попыток улучшить собственное положение, хотя у него имеется такая возможность.

Совершенно верно

- c) Состояние, при котором кто-либо просит других улучшить его положение, хотя у него имеется возможность сделать это самому.

Неправильно, выученная беспомощность приводит к отсутствию какой-либо деятельности вообще.

15. Треугольник Карпмана – это :

- a) Спасатель – Преследователь - Жертва.

Совершенно верно

- b) Защитник – Преследователь - Жертва

Не совсем так

- c) Защитник – Нападающий - Защищающийся.

Совершенно неверно

16. Стремление к опасности позволяет работнику:

- a) Доказать всем свою состоятельность.

Не совсем так.

- b) Оценить собственные возможности.

Совершенно верно

- c) Удивить коллег и руководство.

Неправильно, он делает, прежде всего, для себя.

17. Профессиональные деструкции – это:

- a) постепенно накопившиеся последствия рабочих стрессов.

Совершенно верно

- b) Последствие профессионального кризиса

Да, но профессиональный кризис может разрешаться и конструктивно, приводя к профессиональному развитию.

- c) Свидетельство наличия профессионального кризиса.

Совершенно неверно

18. Должностная инструкция содержит:

- a) Описание пошагового алгоритма деятельности сотрудника организации в определенной должности.

Совершенно неверно

- b) основные функции, обязанности, права и ответственность сотрудника организации при осуществлении им деятельности в определенной должности.

Совершенно верно.

- c) Перечень задач, решаемых сотрудником организации при осуществлении им деятельности в определенной должности.

Не совсем так. Должностные инструкции содержат значительно больше информации.

19. Ментальная карта - это:

- a) Способ структурирования информации, отражающий ассоциативные связи между явлениями.
Совершенно верно
- b) Способ визуализации, опредмечивания малоструктурированных образов.
И это тоже, но и кое - что ещё.
- c) Технология снятия рабочего стресса у сотрудников.
Ну уж нет.

20. Модель PESTEL - это:

- a) Способ выявления скрытых резервов организации и сотрудников.
Совершенно неверно
- b) Способ выявления сильных сторон сотрудников.
Нет, речь идёт совсем о другом.
- c) Способ анализа существующей ситуации.
Совершенно верно

21. Технология психологического контракта разработана в рамках модели:

- a) Управления талантами.
Конечно же нет
- b) Управления ожиданиями.
Совершенно верно
- c) Управления неопределённостью.
Не совсем так.

22. Форсайт- технология предполагает анализ:

- a) трендов.
Совершенно верно
- b) компетенций
Вы ошиблись
- c) скрытых потенциалов.
Близко по смыслу, но называется по другому

23. Центр Оценки и Центр Развития:

- a) Это технологии разработки стратегии развития организации.
Совершенно неверно
- b) Это технологии определения уровня профессиональной компетентности специалиста
Совершенно верно
- c) Это технологии обучения сотрудников организации.
Нет, это про другое

24. Центр Развития разрабатывался с целью:

- a) Преодоления недостатков Центра Оценки.
Совершенно верно
- b) Упрощения процедуры определения уровня профессиональной компетентности специалиста.
Совершенно неверно.
- c) Привлечения к определению уровня профессиональной компетентности самого специалиста.
Не совсем так. Хотя в рамках этой процедуры специалист и имеет больше возможностей донести до экспертов собственную позицию.

25. Развитие имеющегося персонала ..., чем найм нового персонала:

- a) Менее эффективно.
Совершенно неверно
- b) Более эффективно.
Совершенно верно.
- c) Более дорогостояще.
Не совсем так.

26. Модель Life Long Learning предполагает:

- a) Многократную переквалификацию работника в течении жизни.
Совершенно верно
- b) Многократную смену работы в течении жизни.
Не совсем так.
- c) Многократную переподготовку персонала в течении жизни.
Это происходит в реальной практике, но не имеет никакого отношения к данной модели.

27. Цель фасилитации:

- a) Разрешение конфликтов в коллективе.
Конечно же нет
- b) прояснение и достижение группой поставленных целей, решение вопросов повышенной сложности и важности.
Совершенно верно
- c) Создание сплочённой команды.
Не только это.

28. Геймификация - это:

- a) применение подходов, характерных для игр, в неигровых процессах с целью повышения вовлечённости персонала в решение задач организации.
Совершенно верно
- b) метод консалтинга и тренинга, в процессе которого человек, называемый «геймификатор», помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели.
Вы ошиблись
- c) это профессиональная организация процесса групповой работы, направленная на прояснение и достижение группой поставленных целей, решение вопросов повышенной сложности и важности.
Близко по смыслу, но не совсем это

Порядок формирования оценок по дисциплине

Преподаватель оценивает работу студентов на занятиях по критериям:

- Регулярность участия в дискуссиях;
- формулировка релевантных вопросов;
- соответствие выступлений на занятиях обсуждаемым вопросам;
- точность высказываний;
- грамотное пользование понятиями;
- отсылки к первоисточникам.

Оценки за работу на занятиях преподаватель выставляет в рабочую ведомость. Результирующая оценка по 10-ти балльной шкале за работу на занятиях определяется перед промежуточным или итоговым контролем - Оаудиторная.

Преподаватель оценивает домашнюю работу студентов на основании письменного текста и устного доклада по критериям, обозначенным выше – Одз.

Результирующая оценка за итоговый контроль в форме зачета выставляется по следующей формуле, где

Озачет – оценка за работу непосредственно на зачете:

$$\text{Оитоговый} = 0,4 \cdot \text{Озачет} + 0,3 \cdot \text{Одз} + 0,3 \cdot \text{Оаудиторная}$$

Если накопленная оценка ($\text{Онакопленная} = 0,5 \cdot \text{Одз} + 0,5 \cdot \text{Оаудиторная}$) равна или превышает 6 баллов, то студент освобождается от сдачи зачета, и эта оценка выставляется автоматически как оценка за итоговый контроль.

При расчете накопленной оценки (Онакопленная) и оценки за итоговый контроль (Оитоговый) применяется следующее правило округления:

- если Онакопленная (Оитоговый) $< n,5$, то оценка округляется до (n);
- если Онакопленная (Оитоговый) $> n,5$, то оценка округляется до ($n + 1$).

При передаче студенту не предоставляется возможность получить дополнительный балл для компенсации оценки за текущий контроль.

В диплом ставится оценка за итоговый контроль, которая является результирующей оценкой по учебной дисциплине.