

**ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»**

Кафедра педагогики и психологии



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УВР
П.Ф.Зубаилова
« 29 » мая 2023 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине Б1.О.11
**«Планирование карьеры и управление стратегией профессионального
развития»**

Направление подготовки

44.03.03 Специальное (дефектологическое) образование
Направленность (профиль) программы бакалавриата
«Дошкольная дефектология»
Квалификация (степень)
Бакалавр

Форма обучения
Заочная

Дербент
2023

Организация-разработчик: Частное образовательное учреждение высшего образования «Социально-педагогический институт» (ЧОУ ВО «СПИ»)

Разработчик:

к.п.н., доцент.кафедры ПП Раджабова Л.Г.
(занимаемая должность) (степ., инициалы, фамилия)

Одобрено на заседании кафедры

Педагогики и психологии

26 мая 2023 г., протокол № 11

Зав.кафедрой к.ф.н., доцент Феталиева Л.П

АННОТАЦИЯ

Фонд оценочных средств составлен на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **44.03.03 Специальное (дефектологическое) образование.**

ФОС предназначен для текущего и промежуточного контроля знаний студентов, обучающихся направленность (профиль) программы бакалавриата: «Дошкольная дефектология».

ФОС состоит из:

1. Перечень компетенций (или их индикаторов) с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;
3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы;
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Фонды оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся.

1. Перечень компетенций (или их индикаторов) с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-6.1 Использует инструменты и методы управления временем при выполнении профессиональных задач

УК-6.2 Определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения

УК-6.3 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для саморазвития

№ п/п	Раздел (темы) дисциплины	Контролируемые компетенции (или их индикаторы)	Оценочные средства
Раздел 1. Предметное поле изучения деловой карьеры. Профессиональная Я-концепция как фактор построения успешной деловой карьеры			
1.1	Понимание карьеры в современных гуманитарных науках. Карьера и профессия как области приложения сил, предметная область профессионального труда. Карьера как множество профессиональных позиций. Профессиональная карьера как источник социальных, материальных и профессиональных достижений. Карьера как условие и средство развития личности	УК-6.2	Реферат, тестирование, устный опрос.
1.2	Отличительные особенности деловой карьеры. Деловая карьера как последовательность этапов профессионального становления. Общая характеристика этапов оптации, профподготовки, профадаптации, реализации личности в профессии (Д. Сьюпер, Дж. Холланд, Е.А. Климов, Э.Ф. Зеер и др.). Психологические аспекты выбора карьеры. Основные движущие силы профессионального развития	УК-6.2	

	личности на различных этапах построения карьеры (Г.В. Акопов, Э.Ф. Зеер, З.И. Рябикина). Особенности женской деловой карьеры. Феномен «выученной беспомощности» в сфере профессиональных достижений		
1.3	Понятие и функции профессиональной Я-концепции (интерпретации опыта, регуляции, прогнозирования, самовыражения, поддержания самоидентичности и др.).	УК-6.3	
1.4	Структурно-компонентные и содержательные характеристики профессиональной Я- концепции (полнота, широта, согласованность, субъектная отнесенность, ведущая форма отношения, уровень самопринятия). Противоречие между эталоном личности профессионала и его Образом-Я как источник его профессионального развития в контексте построения деловой карьеры.	УК-6.3	
1.5	Виды профессиональных Я-концепций в связи с психологическими особенностями и особенностями профессионального поведения профессионалов. Понятие жизненного контекста профессиональной деятельности и карьеры (Г.Б. Горская). Варианты соотношения общей и профессиональной Я-концепций личности	УК-6.3	
Раздел 2. Основные условия построения успешной деловой карьеры			
2.1	Планирование карьеры. Принципы эффективно поставленной цели (точность, позитивность, экологичность, измеримость и др.). Формирование профессиональной мотивации	УК-6.2	Реферат, тестирование, устный опрос.

2.2	Характеристики эффективного карьерного плана предпринимателя (дифференцированность, полнота, временная определенность, реалистичность и др.).	УК-6.1	
2.3	Рациональное использование времени – решающий фактор управления собственной карьерой. Тайм-менеджмент в деловой карьере	УК-6.1	
2.4	Эталон деловой карьеры как способ регуляции профессиональной и карьерной активности личности. Структура эталона карьеры: когнитивнопредметный, поведенческий и эмоциональный компоненты. Обусловленность содержания, компонентов и характеристик эталона карьеры социально-психологическими и половозрастными характеристиками субъектов построения деловой карьеры.	УК-6.3	
Раздел 3. Лидерство как основной фактор достижения эффективных результатов и самореализации			
3.1	Природа и сущность лидерства	УК-6.2	Реферат, тестирование, устный опрос..
3.2	Существующие подходы к определению факторов эффективного лидерства: личностный, поведенческий, системно-ситуационный.	УК-6.2	
3.3	Традиционные концепции лидерских качеств. Новое в личностных концепциях лидерства. Поведенческий подход к лидерству	УК-6.3	
3.4	Понятие стиля руководства. Основные разновидности стиля руководства с позиций поведенческого подхода, их классификация различными исследователями	УК-6.3	
3.5	«Управленческая решетка». Оценка вклада «поведенческих» концепций руководства.	УК-6.2	

	Системно-ситуационный подход к эффективному руководству (лидерству). Ситуационные факторы и основные ситуационные модели руководства (Фидлера, Митчелла-Хауса, Херси-Бланшара, Врума-Йеттона-Яго). Оценка вклада ситуационных концепций лидерства.		
3.6	Интегративный подход как решение проблемы эффективного лидерства. Будущее лидерства в XXI в. и третьем тысячелетии	УК-6.2	
Раздел 4. Самопрезентация и самопродвижение в карьере. Ведение переговоров с работодателем			
4.1	Основные составляющие и правила позитивной самопрезентации	УК-6.3	Реферат, тестирование
4.2	Вербальные, невербальные, паралингвистические средства самопрезентации. Роль внутреннего настроения на взаимодействие.	УК-6.3	
4.3	Правила составления резюме. Классификация видов резюме в соответствии с особенностями его структуры. Хронологическое резюме, функциональное резюме, функционально-хронологическое резюме, их достоинства и недостатки. Особенности устного и письменного рассказа о себе. Составление писем работодателю. Возможности Интернет в трудоустройстве	УК-6.3	
4.4	Этапы и специфика переговоров о трудоустройстве. Особенности каждой стадии переговорного процесса	УК-6.3	
4.5	Факторы, способствующие установлению хорошего контакта с работодателем. Эффект «первого впечатления». Поведение, создающее благоприятное / неблагоприятное впечатление.	УК-6.1 УК-6.3	

	Значение невербального поведения в создании «первого впечатления». Smalltalk и его значение		
4.6	Переговоры об условиях работы: виды стратегий, их достоинства и ограничения.	УК-6.3	
4.7	Использование телефонных звонков в процессе трудоустройства. Особенности переговоров по телефону, способы установления и поддержания контакта. Основные правила телефонного этикета. Требования к завершению телефонного разговора	УК-6.1 УК-6.3	

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

№	Аббревиатура компетенции	Поведенческий индикатор	Оценочные средства
1	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	<p>Уровень знаний</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные правила управления деловой карьерой - требования к управленческой деятельности руководителя организации, - основные теории мотивации, лидерства и власти, - организацию групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды <p>Уровень умений</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять основные принципы постановки карьерной цели; - оценивать личностные и деловые качества необходимые для построения карьеры в сфере государственного и муниципального управления; - разрабатывать планы и стратегию управления профессиональной (деловой) карьерой. 	Реферат, тестирование, устный опрос.

		<p>Уровень навыков</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками обобщения и использования передового опыта в области служебно-профессионального продвижения; - навыками работы с научной, нормативной, справочной литературой; - навыками построения карьерограммы. 	
--	--	--	--

2.1. Описание шкалы оценивания

На зачет

№	оценивание	Требования к знаниям
1	Зачтено	Компетенции освоены
2	Не зачтено	Компетенции не освоены

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Примерные темы рефератов

1. Карьера и научно-технический прогресс.
2. Связь современной педагогической практики с проблемами и вопросами профессионального роста.
3. Профессиональное «выгорание» педагога: проблемы, способы решения, профилактика.
4. Способы профессиональной саморегуляции участников образовательного процесса.
5. Психолого-педагогические проблемы построения новой школы в современных условиях.
6. Формирование карьеры и управление карьерой.
7. Роль руководителя в формировании профессионального роста сотрудников.
8. Опасности, связанные с профессиональным продвижением.
9. Условия, методы создания оптимального карьерного роста.
10. Обеспечение комплексного повышения профессиональной подготовки.
11. Организационные моменты управления карьерными процессами.
12. Влияние карьерного роста на личность.
13. Технология обучения планированию карьеры.
14. Основные методически–организационные условия осуществления аттестации кадров.
15. Техники и механизмы оценки потенциала личности руководителя.

Вопросы к устному опросу

1. Дайте определение понятию «карьера», «деловая карьера».
2. Дайте определение понятию «карьера» в широком и узком смысле.

3. Чем отличается карьера от служебно-профессионального продвижения?
4. Кто занимается управлением деловой карьеры?
5. Что является целью карьеры? Назовите в качестве примера цели организации.
6. Какой характер имеет процесс формирования целей карьеры?
7. Что такое «карьерная среда» и «карьерное пространство»?
8. Какие требования выдвигают к карьерному пространству?
9. Что относится к достаточным условиям карьерной среды?
10. Перечислите условия эффективности развития карьеры.
11. Формирование карьеры и управление карьерой.
12. Опасности, связанные с профессиональным продвижением.
13. Условия, методы создания оптимального карьерного роста.
14. Информационная безопасность в управлении образовательного учреждения и обеспечение карьерного роста.
15. Обеспечение комплексного повышения профессиональной подготовки в образовательном учреждении.
16. Психологические особенности личности педагогических работников в образовательном пространстве.
17. Переподготовка и профессиональная коррекция, и ее направления в организациях предоставляющих образовательные услуги.
18. Организационные моменты управления карьерными процессами.
19. Влияние карьерного роста на личность.
20. Технология обучения планированию карьеры.

Тестовые задания

Тест 1

1. Карьера - это

- А) Успешное продвижение вперед в той или иной области (общественной, служебной, профессиональной) деятельности.
- Б) Индивидуально осознанные позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека.
- В) Регулярное перемещение работника с одной должности на другую.

2. К группе, в которую входят определения, рассматривающие карьеру как процесс развития и самореализации личности относится:

- А) Фактическая последовательность занимаемых ступеней (должностей и т. д.).
- Б) Индивидуальная последовательность соц. установок, которые связаны с опытом и активностью на протяжении жизни.
- В) Виды деятельности, слитые с образом жизни.

3. Идентичны ли понятия «карьера» и «служебно-профессиональное продвижение»?

- А) Да
- Б) Нет

4. Выберите правильное утверждение. К видам деловой карьеры относятся:

- А) Внутриорганизационная, специализированная, муниципальная.

- Б) Вертикальная, горизонтальная, прямая.
В) Вертикальная, горизонтальная, ступенчатая, скрытая.
5. Какой вид деловой карьеры широко развит в Японии?
А) Вертикальная
Б) Ступенчатая
В) Внутриорганизационная
Г) Неспециализированная.
6. По возможности осуществления выделяют виды карьер:
А) Потенциальная, реальная, нормальная, ненормальная
Б) Скоростная, «Десантная», нормальная, типичная
В) «Десантная», скоростная, демократическая
7. Механизм – это:
А) Сцепление, определяющее возможность движения
Б) Часть детали
В) Форма карьерного процесса.
8. К внешним факторам, влияющим на карьеру госслужащих относятся:
А) Мотивы, уровень притязаний, самооценка.
Б) Случай, мотивы, погода.
В) Социальная сфера, тип организации, случай.
9. По природе происхождения факторы торможения делятся на:
А) Краткосрочные, устойчивые, постоянно действующие.
Б) Психологические, социальные, идеальные, физические.
В) Смешанные, устойчивые, физические.
10. Этапы карьеры:
А) Предварительный, продвижения, сохранения, завершения, пенсионный.
Б) Начальный, средний, продвижения, завершающий.
В) Первый, второй, третий.
11. Потребности достижения целей этапа карьеры продвижение:
А) Освоение работы, развитие навыков, формирование квалифицированного специалиста.
Б) Продвижение по служебной лестнице, приобретение новых навыков и опыта, рост квалификации.
В) Занятие новым видом деятельности.
12. До какого возраста длится этап карьеры продвижение?
А) до 30
Б) до 60
В) до 45
Г) до 40

13. К моральным потребностям пенсионного этапа карьеры относятся:
- А) Самовыражение в новой сфере деятельности и стабилизация уважения.
 - Б) Стабилизация самовыражения, рост уважения.
 - В) Стабилизация независимости, рост самовыражения, начало уважения.
14. Что такое интериоризация?
- А) Уровень, когда ценности, нормы и установки становятся внутренним регулятором социального поведения.
 - Б) Уровень приспособления.
 - В) Научный уровень.
15. Выберите лишний среди подходов к трактовке феномена социализации.
- А) Социализация как адаптация.
 - Б) Социализация как усвоение.
 - В) Социализация как процесс конструирования.
 - Г) Все ответы верны.
16. Верно ли утверждение: одним из важных измерений социализации выступает профессиональная социализация?
- А) Да
 - Б) Нет
17. При анализе зарубежных подходов к проф. Социализации выделяют три подхода. Выберите лишний:
- А) Функционалистский
 - Б) Интерпретационный
 - В) Дуалистический
 - Г) Критический
18. На чем основан функционалистский подход?
- А) На традиции социологического французского позитивизма
 - Б) На немецкой идеалистической традиции общественной мысли
 - В) Основа - теоретические построения марксизма и франкфуртской школы
19. На чем основан интерпретационный подход?
- А) На Немецкой идеалистической традиции общественной мысли
 - Б) На традиции социологического французского позитивизма
 - В) Основа - теоретические построения марксизма и франкфуртской школы
20. На чем основан критический подход?
- А) На традиции социологического французского позитивизма
 - Б) Основа - теоретические построения марксизма и франкфуртской школы
 - В) На немецкой идеалистической традиции общественной мысли

Тест 2

1. Из последствий профессиональной социализации выберите лишние:

- А) Позитивные
- Б) Негативные
- В) Хорошие
- Г) Плохие

2. Выберите верный ответ. Показателями эффективности профессиональной социализации являются:

- А) Освоение основной образовательной программы вуза
- Б) Сформированность профессионально-важных качеств
- В) Сформированность социально-личностных качеств
- Г) Все ответы верны

3. Что оказывает влияние на выбор профессионально-трудового пути?

- А) Социальные и профессиональные установки
- Б) Ценностные ориентации
- В) Профессиональная направленность личности
- Г) Все ответы верны

4. Охарактеризуйте полную профессиональную социализацию

- А) Присуща людям, умеющим актуализировать свои знания, что позволяет решать сложные насущные проблемы
- Б) Это полное соответствие требованиям своей социальной группы и успешное выполнение тех функций, которые ставит данное социальное общество перед каждым своим членом

5. Выберите верный ответ. К основным функциям системы управления карьерой относятся:

- А) Организация процессов обучения, оценки, адаптации служащих
- Б) Активизация карьерных устремление, создание благоприятных условий для самоуправления карьерой
- В) Координация и согласование различных звеньев системы управления карьерой
- Г) Все ответы верны

6. Что такое мобильность?

- А) Способность быстро изменяться, чтобы соответствовать изменениям внешних и внутренних условий профессиональной деятельности
- Б) Способность приводить компетентность сотрудников в соответствие с происходящими изменениями.

7. Профессионально - квалификационное продвижение- это

- А) Комплекс мероприятий, включающий в себя планомерное заполнение вакантных мест
- Б) Комплекс мероприятий, включающий в себя формирование стабильного коллектива, способного накапливать и сохранять человеческий капитал

В) Все ответы верны

8. Что такое человеческий капитал?

- А) Способности ,знания ,навыки и опыт личности , который используется для самореализации, самообеспечения индивида в процессе его жизнедеятельности, а также является источником и способом реализации целей и задач организации.
- Б) Способность адаптироваться к новым условиям, благодаря своим личным качествам.

9. К формам профессионально-квалификационного продвижения не относится:

- А) Внутрипрофессиональная
- Б) Межпрофессиональная
- В) Линейная
- Г) Линейно-функциональная
- Д) Планирование деловой карьеры

10. Верно ли утверждение: Линейно- функциональная форма продвижения представляет собой комплектование руководящих структур организации, в частности руководителей первичных трудовых организаций, а так же предполагает расширение круга выполняемых работ за счет добавления организационно –распорядительных функций, повышение содержательности труда, степени ответственности.

- А) Верно
- Б) Нет

11. Верно ли, что американская модель построения карьеры ориентирована на пожизненный наем работников и предполагает, что все перемещения сотрудника происходят внутри одной фирмы?

- А) Да
- Б) Нет

12. Внутрифирменный рынок труда – это:

- А) Расширение бригадных форм работы в целях реализации рационализаторских предложений и создания новой продукции
- Б) Пересмотр трудовых функций работников с усилением ответственности за результаты труда
- В) Хорошо организованная работа во всех сферах управления персоналом, позволяющая фирме не только обеспечивать себя квалифицированными работниками, но и строить на этой основе целостную политику подготовки и продвижения работника внутри фирмы

13. Выберите 6 основных принципов постановки карьерной цели для государственных и муниципальных служащих:

- А) Привлекательность
- Б) Реальность
- В) Последовательная близость
- Г) Карьерный рост
- Д) Прогрессивность и последовательность

- Е) Возможность оценки результативности
- Ж) Возможность корректировки цели

14. Что означает принцип прогрессивности и последовательности?

- А) Каждая из последующих целей должна предполагать наращивание способностей и возможностей
- Б) Дальность цели рассеивает устремления
- В) В процессе продвижения могут меняться мотивы

15. В каких планах может рассматриваться планирование карьеры?

- А) В расширенном и суженном
- Б) В расширенном и концентрированном
- В) В широком и узком

16. Сколько существует этапов, характеризующих состояние компетентности служащего при замещении определенной должности?

- А) 3
- Б) 4
- В) 5

17. Выберите лишний среди этапов, характеризующих состояние компетентности служащего при замещении определенной должности

- А) Вхождение в должность
- Б) Становление в должности
- В) Эффективная деятельность на занимаемой должности
- Г) Должностное совершенствование
- Д) Максимизация должностного состояния

18. Профессия - это

- А) Величайшее мастерство, приобретенное и удерживаемое в какой-либо области знаний и умений
- Б) Род трудовой деятельности человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в рамках подготовки и непосредственно на рабочем месте

Вопросы к зачету:

1. Понятие «деловая карьера», «карьера», «профессиональная карьера»?
2. Деловая карьера как социально–экономическая категория.
3. Основные научные подходы к определению понятия «планирование карьеры».
4. Каковы основные виды карьеры? К какому виду относится ваша карьера?
5. Какой тип карьеры вы считаете для себя идеальным? К какому типу относится ваша карьера?
6. Назовите основные виды карьерного процесса.
7. Перечислите основные этапы карьеры. На каком этапе карьеры вы находитесь?
8. Сферы и этапы профессионализации.

9. Каким образом должностная карьера связана с профессиональной?
10. Что такое управление карьерой? Кто является субъектом управления карьерой?
11. Что такое «модель партнерства» и как она реализуется в отношении управления карьерой?
12. Понятие и функции профессиональной Я-концепции (интерпретации опыта, регуляции, прогнозирования, самовыражения, поддержания самоидентичности и др.).
13. Структурно-компонентные и содержательные характеристики профессиональной Я-концепции (полнота, широта, согласованность, субъектная отнесенность, ведущая форма отношения, уровень самопринятия).
14. Противоречие между эталоном личности профессионала и его Образом-Я как источник его профессионального развития в контексте построения деловой карьеры.
15. Виды профессиональных Я-концепций в связи с психологическими особенностями и особенностями профессионального поведения профессионалов.
16. Понятие жизненного контекста профессиональной деятельности и карьеры (Г.Б. Горская). Варианты соотношения общей и профессиональной Я-концепций личности.
17. Характеристики эффективного карьерного плана предпринимателя (дифференцированность, полнота, временная определенность, реалистичность и др.).
18. Рациональное использование времени – решающий фактор управления собственной карьерой. Тайм-менеджмент в деловой карьере.
19. Эталон деловой карьеры как способ регуляции профессиональной и карьерной активности личности. Структура эталона карьеры: когнитивно-предметный, поведенческий и эмоциональный компоненты.
20. Природа и сущность лидерства. Лидерство как особая форма управленческой власти и особый тип отношений менеджмента.
21. Традиционные концепции лидерских качеств. Новое в личностных концепциях лидерства. Поведенческий подход к лидерству.
22. Понятие стиля руководства. Основные разновидности стиля руководства с позиций поведенческого подхода, их классификация различными исследователями.
23. «Управленческая решетка». Оценка вклада «поведенческих» концепций руководства. Системно-ситуационный подход к эффективному руководству (лидерству).
24. Ситуационные факторы и основные ситуационные модели руководства (Фидлера, Митчелла-Хауса, Херси-Бланшара, Врума-Йеттона Яго). Оценка вклада ситуационных концепций лидерства. Интегративный подход как решение проблемы эффективного лидерства.
25. Основные составляющие и правила позитивной самопрезентации. Вербальные, невербальные, паралингвистические средства самопрезентации.
26. Правила составления резюме.
27. Классификация видов резюме в соответствии с особенностями его структуры.
28. Этапы и специфика переговоров о трудоустройстве. Особенности каждой стадии переговорного процесса.
29. Факторы, способствующие установлению хорошего контакта с работодателем. Эффект «первого впечатления». Поведение, создающее благоприятное / неблагоприятное впечатление. Значение невербального поведения в создании «первого впечатления». Smalltalk и его значение.

30.Использование телефонных звонков в процессе трудоустройства. Особенности переговоров по телефону, способы установления и поддержания контакта. Основные правила телефонного этикета. Требования к завершению телефонного разговора.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Знания, умения, навыки студента на зачете оцениваются

Зачтено или не зачтено

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой

Оценивание студента на зачете по дисциплине

Оценка зачета (стандартная)	Требования к знаниям
«зачтено» («компетенции освоены»)	Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
«не зачтено» («компетенции не освоены»)	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «не зачтено» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.