

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ярошенко Николай Николаевич
Должность: проректор по учебно-методической деятельности
Дата подписания: 09.06.2026 12:22:21
Уникальный программный ключ:
25cc77c6d2a242799b1569189212ec549db4bb31

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
Московский государственный институт культуры**

**УТВЕРЖДЕНО:
Председатель УМС
Факультета ГКП
Единак А.Ю.**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
КАРЬЕРНЫЕ СТРАТЕГИИ МОЛОДЕЖИ**

**Направление подготовки
39.03.03 Организация работы с молодежью**

**Профиль подготовки
Управление креативными проектами в сфере молодежной политики**

**Квалификация (степень) выпускника
БАКАЛАВР**

**Форма обучения
ОЧНАЯ**

Раздел 1. Перечень компетенций

Формируемые компетенции	Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Наименование оценочных средств (опрос, доклад, реферат, курсовая работа, тест, творческое задание, проект, вопросы/задания промежуточной аттестации и др.)/ шифр раздела (пункт/подпункт) в данном документе
<p>УК-6: способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>УК-6.1. Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей</p>	<p>Знать: необходимость стратегического планирования своей жизни; приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста; возможности дальнейшего продвижения и саморазвития в профессиональной сфере;</p>	<p>Задания репродуктивного уровня: тест/2.1.1, опрос/2.1.2</p>
	<p>УК-6.2. Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста</p> <p>УК-6.3. Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста</p> <p>УК- 6.4 Строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития</p>	<p>- инструменты и методы контроля времени в практической работе;</p> <p>Уметь: использовать инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей; планировать перспективные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей;</p> <p>Владеть: технологией оценки требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания</p>	<p>Задания практико-ориентированного и/или исследовательского уровня: реферат/2.2.1, защита индивидуального проекта /2.2.2</p>

Формируемые компетенции	Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Наименование оценочных средств (опрос, доклад, реферат, курсовая работа, тест, творческое задание, проект, вопросы/задания промежуточной аттестации и др.)/ шифр раздела (пункт/подпункт) в данном документе
		траектории собственного профессионального роста; методикой построения профессиональной карьеры и определения стратегии профессионального развития; технологией разработки поэтапного плана-графика последовательных шагов для достижения поставленной цели; методикой реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей	
<p>ПК-2 Способен осуществлять педагогическое сопровождение и воспитательную деятельность с молодежью</p>	<p>ПК-2.1. Планировать и реализовывать воспитательные программы и проекты. ПК-2.2. Использовать интерактивные, проектные и цифровые инновационные технологии. ПК-2.3. Создавать условия для формирования гражданской, нравственной и культурной идентичности молодежи. ПК-2.4. Оценивать результаты воспитательной работы и личностного развития участников</p>	<p>Знать: основы педагогики культуры и психологии детского, подросткового и молодежного возраста; современные методологические основы воспитательной деятельности концепции воспитания; методологию проектирования воспитательных программ;</p> <p>Уметь: разрабатывать и проводить воспитательные мероприятия, программы и проекты; применять активные методы обучения,</p>	<p>Задания репродуктивного уровня: тест/2.1.1, опрос/2.1.2</p> <hr/> <p>Задания практико-ориентированного и/или исследовательского уровня: реферат/2.2.1, защита индивидуального проекта /2.2.2</p>

Формируемые компетенции	Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Наименование оценочных средств (опрос, доклад, реферат, курсовая работа, тест, творческое задание, проект, вопросы/задания промежуточной аттестации и др.)/ шифр раздела (пункт/подпункт) в данном документе
		наставничества и саморазвития; осуществлять педагогическую поддержку и консультирование молодежи; Владеть: технологиями воспитательной деятельности; навыками педагогического общения и фасилитации групп; методами оценки воспитательных результатов и социальной зрелости молодежи	

Раздел 2. Типовые и оригинальные контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине (оценочные средства). Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.

2.1. Задания репродуктивного уровня

2.1.1. Фонд тестовых заданий по дисциплине, разработанный и утвержденный в соответствии с Положением «О формировании фонда тестовых заданий по дисциплине»

Внимательно прочтите задания и выберите 1 верный вариант ответа на предлагаемые задания.

№	Компетенция (часть компетенции)	Вопрос	Варианты ответов
1	УК-6 способен управлять своим	Что такое карьерная цель?	а) совокупность всех рабочих мест,

	временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни		занимаемых человеком в течение жизни; б) конкретная должность, которую хочет занять сотрудник в будущем; в) набор краткосрочных планов по повышению квалификации; г) общее представление сотрудника о своем профессиональном развитии.
2		Какой метод помогает правильно определить свою карьеру мечты?	а) метод случайного выбора профессии; б) карьерный SWOT-анализ; в) анализ рынка труда конкурентов; г) перечисление текущих обязанностей.
3		Какие факторы влияют на выбор карьеры молодежью?	а) только личные предпочтения и желания; б) экономическое положение семьи; в) образование, семейные ценности, опыт друзей и общественное мнение; г) технологический прогресс и инновационные отрасли экономики.
4		Какие методы помогают эффективно развивать профессиональные навыки?	а) самостоятельное изучение профильной литературы; б) участие в тренингах и семинарах, посещение курсов повышения квалификации; в) практика в реальных проектах и выполнение сложных задач. г) все вышеперечисленное верно.
5		Почему важно регулярно	а) это увеличивает

		повышать квалификацию специалистам молодого возраста?	шансы на повышение зарплаты; б) улучшается понимание современных технологий и тенденций; в) повышаются шансы успешного трудоустройства и продвижения по службе; г) верны все перечисленные варианты.
6	ПК-2 способен осуществлять педагогическое сопровождение и воспитательную деятельность с молодежью	Что представляет собой понятие «гибких компетенций»?	а) навыки, необходимые для конкретной должности; б) специальные знания в определенной области деятельности; в) профессиональные качества и личностные характеристики, важные вне зависимости от сферы деятельности; г) способность быстро адаптироваться к новым условиям работы
7		Какова главная задача матрицы Эйзенхауэра?	а) учет затрат рабочего времени; б) разделение задач на срочные и несрочные, важные и неважные; в) составление плана действий на неделю вперед; г) контроль ежедневных достижений сотрудников
8		Для чего нужен принцип «SMART», применяемый при постановке профессиональных целей?	а) для разработки долгосрочной стратегии фирмы; б) чтобы цели были конкретными, измеримыми, достижимыми, реалистичными и

			ограниченными во времени; в) для оценки эффективности персонала компании; г) формирование команды проекта
9		Какая техника управления временем наиболее эффективна для молодых профессионалов?	а) принцип Парето («80% результатов достигается благодаря 20% усилий»); б) техника «Помодоро»; в) Матрица Эйзенхауэра

№ вопроса	Правильный ответ
1.	б
2.	б
3.	в
4.	г
5.	г
6.	в
7.	б
8.	б
9.	г

Критерии оценивания:

Ответ верен – 1 балл

Ответ неверен – 0 баллов.

2.1.2. Вопросы для опроса:

Тема 1. Определение понятия «карьерная стратегия»

1. Что такое карьерная стратегия?
2. Какие цели преследует разработка карьерной стратегии?
3. Назовите ключевые элементы карьерной стратегии.
4. Чем отличается карьерная стратегия от профессионального плана?
5. Какова роль самооценки в формировании карьерной стратегии?
6. Почему важно учитывать внешние факторы рынка труда при разработке своей карьерной стратегии?
7. Приведите пример успешной реализации карьерной стратегии известным российским специалистом.
8. Перечислите возможные риски и препятствия при воплощении выбранной карьерной стратегии.
9. Объясните, почему карьерная стратегия должна периодически пересматриваться и обновляться.
10. Опишите шаги по созданию индивидуальной карьерной стратегии.

Тема 2. Самопрезентация и личный бренд

1. Что такое самопрезентация?

2. Какова роль личного бренда в профессиональной сфере?
3. Какие ключевые элементы составляют основу сильного личного бренда?
4. Чем отличается профессиональная презентация себя от личной презентации?
5. Почему важно учитывать целевую аудиторию при создании своего имиджа?

Тема 3. Анализ профессиональной среды

1. Что такое профессиональная среда?
2. Какие факторы влияют на формирование профессиональной среды?
3. Каковы цели анализа профессиональной среды?
4. Перечислите методы сбора данных для анализа профессиональной среды.
5. Чем отличается внутренний анализ организации от внешнего?
6. Какие показатели характеризуют внутреннюю среду организации?
7. Назовите ключевые элементы внешней среды предприятия.
8. Почему важно учитывать конкурентную ситуацию при анализе профессиональной среды?
9. Опишите роль анализа SWOT в оценке профессиональной среды.
10. Приведите пример успешного анализа профессиональной среды на российском предприятии.

Тема 4. Формирование профессиональных навыков

1. Что такое профессиональные навыки?
2. Чем отличаются общие профессиональные навыки от специальных?
3. Какие факторы влияют на формирование профессиональных навыков?
4. Какова роль профессиональной ориентации в формировании профессиональных навыков?
5. Перечислите основные этапы формирования профессиональных навыков.

Тема 5. Эффективные коммуникации и межличностные отношения

1. Что такое эффективные коммуникации?
2. Какие виды коммуникаций выделяют в психологии?
3. Какова роль невербальных сигналов в процессе общения?
4. Перечислите основные барьеры эффективных коммуникаций.
5. Почему важно уметь слушать собеседника?
6. Дайте определение понятию «межличностные отношения».
7. Какие типы межличностных отношений бывают?
8. Чем отличаются формальные и неформальные отношения?
9. Опишите значение доверия в межличностных отношениях.
10. Назовите ключевые факторы формирования позитивных межличностных связей.

Тема 6. Профессиональная мобильность и гибкость

1. Что такое профессиональная мобильность?
2. Какие факторы влияют на развитие профессиональной мобильности сотрудника?
3. Как связана профессиональная мобильность с карьерным ростом?
4. Чем отличается горизонтальная мобильность от вертикальной?
5. Почему важна профессиональная гибкость для современного специалиста?

Тема 7. Постановка целей и создание плана действий

1. Что такое цель?
2. Чем отличается долгосрочная цель от краткосрочной?
3. Какие виды целей существуют?
4. Почему важно ставить цели перед началом любого дела?
5. Как формулировка цели влияет на её достижение?
6. Назовите основные критерии SMART при постановке целей.
7. Приведите примеры неправильно сформулированных целей и поясните почему именно.
8. Опишите структуру хорошего плана действий.
9. Из каких этапов состоит процесс постановки цели?

10. Зачем нужен контроль исполнения планов и промежуточные этапы оценки результатов?

Тема 8. Навыки лидерства и самоорганизации

1. Что такое лидерство?
2. Какие качества присущи эффективному лидеру?
3. Чем отличается формальное лидерство от неформального?
4. Назовите ключевые принципы самоорганизации.
5. Какова роль целеполагания в процессе развития лидера?

Тема 9. Практическое применение инструментов управления карьерой

1. Что такое инструменты управления карьерой?
2. Какие ключевые цели преследует управление карьерой сотрудника?
3. Назовите основные этапы процесса управления карьерой.
4. Как определить профессиональные компетенции, необходимые для конкретной должности?
5. Опишите методы оценки уровня развития профессиональных компетенций сотрудников.
6. Чем отличается оценка hard skills от soft skills?
7. Какие существуют виды карьерных планов?
8. Объясните значение индивидуального плана развития сотрудника.
9. Перечислите шаги составления личного карьерного плана.

2.2. Задания практико-ориентированного и/или исследовательского уровня

2.2.1 Варианты заданий на выполнение рефератов

1. Факторы успеха молодых профессионалов на российском рынке труда.
2. Карьерные ориентиры современной молодежи: цели и ожидания.
3. Роль наставничества в построении успешной карьеры молодого специалиста.
4. Ключевые компетенции успешного старта карьеры в современных условиях.
5. Самореализация молодежи в крупных компаниях и малый бизнес: плюсы и минусы выбора.
6. Профессиональная мобильность молодежи: тенденции и барьеры.
7. Формирование профессиональных сетей и влияние социальных медиа на карьеру молодых специалистов.
8. Глобальные тенденции развития профессий и роль молодежи в адаптации к изменениям рынка труда.
9. Типология профессиональной мотивации молодежи и её влияние на выбор профессии.
10. Эмоциональный интеллект и успешность карьеры среди молодежи.
11. Саморазвитие и профессиональное обучение: мотивация молодых сотрудников.
12. Управление стрессом и выгоранием в первые годы трудовой деятельности.
13. Персонализация карьерных путей и формирование персонального бренда молодого профессионала.
14. Индивидуально-психологические особенности молодых работников и их связь с эффективностью трудоустройства.
15. Особенности трудоустройства выпускников вузов в регионах России.
16. Современные формы занятости молодежи: фриланс, удаленная работа, проектная деятельность.
17. Проблема безработицы среди молодежи и пути её преодоления.
18. Опыт привлечения талантливой молодежи крупными компаниями и работодателями.
19. Разрыв между профессиональными компетенциями выпускника вуза и требованиями работодателей.
20. Отбор персонала и адаптация молодых кадров в организациях разных типов.
21. Гендерные различия в выборе карьеры и профессиональном развитии молодежи.

22. Молодёжные субкультуры и карьера: взаимосвязь и противоречия.
23. Международная миграция студентов и перспективы построения международной карьеры.
24. Региональные различия в карьерных предпочтениях и ориентациях молодёжи.
25. Традиционные ценности и современные карьерные практики молодежи.

2.2.2 Индивидуальные творческие задания и др.

Задание «Разработка карьерной траектории молодого специалиста»

Цель задания: создание индивидуального плана развития карьеры студента с учётом современных тенденций рынка труда, личностных качеств и профессиональных предпочтений.

Задачи проекта:

1. Провести SWOT-анализ своей профессиональной подготовки, компетенций и опыта.
2. Изучить рынок труда выбранной профессии (например, IT, медицина, образование).
3. Определить цели профессионального роста и составить реалистичный карьерный план.
4. Разработать стратегию достижения поставленных целей, включая обучение, стажировки, участие в проектах.
5. Подготовить презентацию своего карьерного плана.

Этапы выполнения задания:

Этап 1. Анализ текущего состояния

- Самодиагностика сильных сторон и зон роста (SWOT-анализ)
- Определение ключевых компетенций для успешной карьеры
- Оценка уровня готовности к рынку труда (резюме, портфолио, soft skills)

Этап 2. Исследование рынка труда

- Анализ вакансий и требований работодателей
- Выявление перспективных направлений в выбранной отрасли
- Интервьюирование профессионалов (не менее трёх интервью)

Этап 3. Постановка целей и разработка плана действий

- Формулировка долгосрочных и краткосрочных целей
- Создание календарного графика достижений
- План повышения квалификации и расширения кругозора

Этап 4. Презентация итогового результата

- Подготовка презентации личного карьерного плана
- Выступление перед однокурсниками и преподавателем
- Получение обратной связи и внесение корректировок

Критерии оценки:

1. Качество анализа собственных ресурсов и внешней среды (30%)
2. Реалистичность и достижимость поставленных целей (25%)
3. Четкость структуры плана и последовательность шагов (25%)
4. Уровень креативности и оригинальности решений (10%)
5. Умение представить проект публично (10%)

2.3. Итоговая аттестация

Вопросы к зачету с оценкой

1. История возникновения понятия карьерных стратегий и эволюция подходов к ним.
2. Типология карьерных траекторий молодых специалистов в современной экономике.
3. Основные теории профессионального самоопределения и их влияние на выбор карьеры.
4. Современные подходы к формированию индивидуальных карьерных планов среди молодежи.

5. Психологические барьеры, влияющие на успешность построения профессиональной карьеры молодого специалиста.
6. Факторы риска и неопределенности в построении профессиональной карьеры молодежью.
7. Социально-психологический климат в организации и его роль в реализации карьерных целей молодых сотрудников.
8. Карьера в цифровой среде: возможности и риски для молодежи XXI века.
9. Анализ успешных кейсов карьерного роста выпускников вузов Москвы и регионов России.
10. Роль наставничества и менторства в формировании профессиональных компетенций молодежи.
11. Методики оценки личностных качеств и потенциала молодых специалистов.
12. Саморазвитие и непрерывное обучение как инструменты эффективного продвижения по карьерной лестнице.
13. Исследование роли гибких навыков («soft skills») в развитии успешной карьеры молодой рабочей силы.
14. Особенности мотивации труда молодых работников в условиях трансформации рынка труда.
15. Разработка модели оптимальной подготовки студентов вуза к успешным профессиональным стартовым позициям.
16. Стратегии развития лидерских качеств у молодых менеджеров.
17. Карьерные ожидания современных подростков и пути их достижения.
18. Профессиональная мобильность молодежи и особенности её формирования в цифровую эпоху.
19. Межкультурные различия в представлениях о карьере среди молодежи разных стран мира.
20. Оценка готовности работодателей привлекать молодежь и создавать условия для быстрого старта карьеры.
21. Цифровые технологии и их влияние на развитие карьеры молодого поколения профессионалов.
22. Проблематика карьерного консультирования и поддержки начинающих специалистов.
23. Организация собственного бизнеса как стратегия самореализации молодого предпринимателя.
24. Преодоление кризисов среднего возраста в профессиональном росте: профилактика и коррекционные меры.

2.6. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Оценивание выполнения практических заданий

<i>4-балльная шкала</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>
<i>Отлично</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Полнота выполнения практического задания; 2. Своевременность выполнения задания; 3. Последовательность и рациональность выполнения 	<i>Задание выполнено самостоятельно. При этом выбран правильный алгоритм решения, в отборе иллюстративного материала, логических рассуждениях и выводах нет ошибок, получен верный ответ.</i>

<i>Хорошо</i>	задания; 4. Самостоятельность решения; 5. Качество иллюстративного (примерного) материала и т.д.	Задание выполнено с помощью преподавателя. При этом найден правильный алгоритм решения задания, в логическом рассуждении и приводимом иллюстративном материале (примерах) нет существенных ошибок (допущено не более двух несущественных ошибок); правильно сделан вывод.
<i>Удовлетворительно</i>		Задание выполнено не полностью или в общем вид, а также с помощью преподавателя. При этом задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в иллюстративном материале и выводах; задание.
<i>Неудовлетворительно</i>		Задание не выполнено.

Оценивание выполнения тестов (пример)

<i>4-балльная шкала</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>
<i>Отлично</i>	1. Полнота выполнения тестовых заданий; 2. Своевременность выполнения;	Выполнено 75-100 % заданий предложенного теста, в заданиях дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос
<i>Хорошо</i>	3. Правильность ответов на вопросы; 4. Самостоятельность выполнения	Выполнено 51-75 % заданий предложенного теста, в заданиях дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др.
<i>Удовлетворительно</i>		Выполнено 25-50 % заданий предложенного теста, в заданиях дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют доказательные примеры, текст со стилистическими и орфографическими ошибками.
<i>Неудовлетворительно</i>		Выполнено 0-25 % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях).

Оценивание ответа на экзамене

<i>4-балльная шкала</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>
-------------------------	-------------------	-----------------

<p><i>Отлично</i></p>	<p>1. Полнота изложения теоретического материала; 2. Полнота и правильность решения практического задания; 3. Правильность и/или аргументированность изложения (последовательность действий); 4. Самостоятельность ответа; 5. Культура речи</p>	<p>Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, продемонстрировано знание предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко анализируется соответствующий вопросу раздел дисциплины, ответы на дополнительные вопросы самостоятельны и исчерпывающи, приводятся собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, предложенные практические задания выполнены без ошибок. Контролируемые компетенции сформированы на уровне «высокий». На высоком уровне защищен проект публичного выступления.</p>
<p><i>Хорошо</i></p>		<p>Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, ответ демонстрирует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность суждений, однако в ответе имеются незначительные неточности (не более двух). Дополнительные вопросы вызвали затруднения – в ответах имеются небольшие неточности. Контролируемые компетенции сформированы на уровне «хорошо». На хорошем уровне защищен проект публичного выступления.</p>
<p><i>Удовлетворительно</i></p>		<p>Дан ответ, свидетельствующий об общем знании материала изучаемой дисциплины, отмечается недостаточная глубина и полнота раскрытия темы, фиксируется знание основных вопросов теории, но слабо сформированы навыки анализа материала, процессов, недостаточны умения выстраивать аргументированные ответы и приводить примеры, отмечается ограниченное владение монологической речью, нарушены логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий (не более 3-4). Контролируемые компетенции сформированы на уровне «удовлетворительно». На удовлетворительном уровне защищен проект публичного выступления.</p>

Неудовлетворительно		<p>Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, нет ответов на дополнительные и наводящие вопросы преподавателя. Контролируемые компетенции сформированы на уровне «неудовлетворительно». Не защищен проект публичного выступления.</p>
---------------------	--	--

Раздел 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В экзаменационный билет включено два теоретических вопроса и практическое задание, соответствующие содержанию формируемых компетенций. Зачет с оценкой проводится в устной форме. На ответ и решение задачи студенту отводится 40 минут. За ответ на теоретические вопросы студент может получить следующие оценки:

- *отлично, за полные ответы на два вопроса и полностью выполненное задание.*
- *хорошо, за достаточно полные ответы на вопросы, имеющие не более двух неточностей, и полностью выполненное задание; а также за полные ответы на вопросы, но незначительные ошибки при выполнении задания (нерациональное выполнение) и т.д.*

Тестирование проводится с помощью автоматизированных программ «Selenium», «JUnit», «TestNG», «Appium», «Jenkins» (на выбор).

На тестирование отводится 30 минут.

Каждый вариант тестовых заданий включает 4 вопроса.

За каждый правильный ответ на вопрос дается 1 балл.

Оценка «отлично» выставляется при выполнении 75-100 % заданий, оценка «хорошо» - при 51-75%, оценка «удовлетворительно» - при 25-50 %, оценка «неудовлетворительно» - при 0-25 %.