

**Фонд оценочных средств дисциплины
Планирование карьеры**

**1. Технологическая карта дисциплины
1 семестр**

Наименование разделов/ тем	Содержание самостоятельной работы обучающихся	Наименование оценочного средства	Индикатор ы достижения компетенци й	Уровень освоения		
				Пороговый (балл.)	Средний (балл.)	Высокий (балл.)
Текущий контроль						
Тема 1.1 Современный рынок труда, тенденции и перспективы развития	Изучение теоретического материала	Тест	УК-6.1.	7	8,5	10
Тема 1.2 Этапы эффективного поиска работы	Подготовка к игре	Деловая и/или ролевая игра	УК-6.2. УК-6.3	7	10	12
Тема 2.1 Трудовой договор	Составление глоссария	Глоссарий	УК-6.3	4	5,5	7
Тема 2.2 Адаптация молодых специалистов на рабочем месте	Подготовка к собеседованию по заданным темам/вопросам	Собеседование	УК-6.2.	8	10	12
Тема 2.3 Проектирование личной карьеры	Подготовка к коллоквиуму	Коллоквиум	УК-6.1.	6	7	15
Тема 2.4 Личная карьерограмма	Составление тематического портфолио работ	Портфолио	УК-6.1. УК-6.3	8	12	14
Всего				40-49	50-59	60-70
Промежуточная аттестация						
	Подготовка к зачету по разделам курса	Зачет	УК-6	15-20	21-25	26-30

Соответствие итоговых оценок по 100-балльной и оценок «зачтено»/ «не зачтено»
(оставляем таблицу при наличии зачета)

Сумма баллов БРС	Итоговая оценка
0-54	«не зачтено»
55-100	«зачтено»

Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения (индикаторам) и критериям их оценивания

Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Обобщенные критерии оценивания результатов обучения			
	Недостаточный	Пороговый	Средний	Высокий

Знать методы управления временем; основы проектирования траектории профессионального и личностного роста	Не знает	Слабо знает, плохо описывает	Достаточно полно знает	Свободно описывает; четко систематизирует
Уметь рационально планировать свое время, организовывать самообучение и свою работу	Не умеет	Слабо ориентируется	Умеет	Хорошо ориентируется
Владеть инструментами непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Не владеет	Недостаточно владеет	Хорошо владеет	Свободно владеет; в совершенстве владеет

2. Перечень оценочных средств

№ п/п	Содержание самостоятельной работы обучающихся	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Подготовка к игре	Деловая и/или ролевая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и педагогического работника под управлением педагогического работника с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи	Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре
2	Составление тематического портфолио работ	Портфолио	Целевая подборка работ студента, раскрывающая его индивидуальные образовательные достижения в одной или нескольких учебных дисциплинах.	Структура портфолио
3	Подготовка к собеседованию по заданным темам/вопросам	Собеседование	Средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
4	Изучение теоретического материала	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий

№ п/п	Содержание самостоятельной работы обучающихся	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
5	Составление глоссария	Глоссарий	Словарь терминов	Тематика глоссария
6	Подготовка к коллоквиуму	Коллоквиум	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования педагогического работника с обучающимися	Вопросы по темам/разделам дисциплины

3. Текущий контроль

Наименование ОС	Тест по разделу 1 Технология поиска работы
Содержание ОС	<p>Тема 1.1 Современный рынок труда, тенденции и перспективы развития</p> <p>1. Рынок труда представляет собой:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) систему социально - экономических отношений по найму и оплате безработной части населения, регулируемых трудовыми нормами б) систему социально - экономических отношений по поводу распределения и перераспределения занятого населения в) систему социально - экономических отношений по поводу формирования, потребления, распределения и перераспределения рабочей силы, ее найма и оплаты, регулируемых трудовыми нормами и проявляющихся как метод управления трудовыми ресурсами г) все перечисленные определения правильны д) все перечисленные определения неверны. <p>2. Какая из перечисленных функций не входит в функции, выполняемые рынком труда?</p> <ul style="list-style-type: none"> а) организация встречи работодателей и наемных работников б) обеспечение конкуренции на рынке труда как между работодателями, так и наемными работниками в) обеспечивает прожиточный минимум человека г) содействует решению вопросов занятости населения д) осуществляет социальную поддержку. <p>3. Помимо цены труда на величину спроса на труд оказывают влияние такие факторы, как:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) спрос на продукты производства б) уровень технологии производства в) цена капитала г) все ответы верны. <p>4. На величину предложения труда не оказывают влияние:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) численность экономически активной части населения б) профессионально-квалификационная структура населения в) средняя продолжительность рабочего дня, недели, месяца, года г) спрос на продукты производства. <p>5. Модель двусторонней монополии характерна для:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) условий монополистического рынка, на котором действуют сильные отраслевые профсоюзы б) рынка труда на котором ни фирмы, ни работники не контролируют и не диктуют ставки заработной платы в) нет верного ответа. <p>6. Профсоюзы, представляя на рынке труда интересы работников, преследуют цель:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) повышения конкурентоспособности работников б) увеличения спроса на труд и повышения заработной платы

в) нет верного ответа.

7. Сила профсоюзов на переговорах скорее всего увеличится, если:

- а) профсоюз добивается повышения заработной платы
- б) профсоюз угрожает забастовкой
- в) руководство фирмы угрожает локаутом
- г) руководство фирмы снижает предлагаемую заработную плату.

8. Рынок труда, ориентированный на территориальное движение рабочей силы:

- а) модель рынка труда США
- б) японская модель рынка труда
- в) шведская модель
- г) российская модель рынка труда.

9. Ситуация, при которой заработки работников и размеры социальных выплат им прямо зависят от числа проработанных лет, характерна для:

- а) Японской модели рынка труда
- б) Модели рынка труда США
- в) Шведской модели рынка труда.

10. Открытый рынок труда охватывает:

- а) все трудоспособное население, представленное на рынке труда
- б) отношения людей, предлагающих услуги труда легально, в незапрещенных формах
- в) работников, занятых на предприятиях, но имеющих большую вероятность потерять работу.

11. Какая из перечисленных мер не относится к пассивным? Укажите правильный ответ

- а) выплаты пособий по безработице
- б) регистрация безработных
- в) субсидированная занятость
- г) осуществление неденежных форм поддержки безработных.

12. К инструментам государственного регулирования на рынке труда относятся:

- а) общее государственное планирование с применением целевых установок и ориентированных показателей
- б) среднесрочное финансовое планирование, которое представляет собой механизм использования государственного бюджета в качестве основного инструмента всей системы государственного регулирования рыночных отношений
- в) политика «согласования действий», сутью которой является достижение согласованности интересов работодателей, работников и государства
- г) все ответы верны.

13. К пассивному типу воздействия государства на занятость относятся:

- а) социальная помощь незанятому населению
- б) стимулирование спроса и предложения труда
- в) профориентация лиц, ищущих работу.

14. Активная политика занятости предусматривает:

- а) предоставление участникам рынка труда определенных социальных гарантий
- б) повышение конкурентоспособности человека в борьбе за рабочее место
- в) организацию дешевого питания в специальных столовых.

15. Одна из форм гибкой занятости населения, которая включает в себя занятость по краткосрочным контрактам, в том числе работу случайного характера – это:

- а) занятость с различными режимами неполного рабочего времени;
- б) занятость с использованием нестандартных организационных форм рабочего времени;
- в) занятость с нестандартными рабочими местами;

	<p>г) самозанятость граждан.</p> <p>16. На внутренних рынках труда продвижение работника по служебной лестнице связано в основном с:</p> <p>а) способностями</p> <p>б) желанием выполнять работу за более низкую заработную плату</p> <p>в) стажем работы на данной фирме</p> <p>г) возрастом.</p> <p>17. Институтами, призванными защищать работников наемного труда являются:</p> <p>а) трудовой контракт</p> <p>б) профессиональные союзы</p> <p>в) коллективные договоры</p> <p>г) все вышеперечисленное.</p> <p>18. Внутренние рынки труда образуются тогда, когда:</p> <p>а) работникам не требуется специфической для фирм профессиональной подготовки</p> <p>б) существуют значительные издержки работодателя, связанные с текучестью работников</p> <p>в) издержки на отбор и наем работников невелики</p> <p>г) используемая технология требует применения только высококвалифицированного труда.</p> <p>19. Возраст работника снижает вероятность межфирменной мобильности. Потому что с возрастом: а) ухудшается его здоровье</p> <p>б) увеличивается его специфический человеческий капитал</p> <p>в) повышается его заработная плата</p> <p>г) возрастает его производительность.</p> <p>20. При прочих равных условиях работник больше склонен к переезду, если:</p> <p>а) супруг участвует в рабочей силе</p> <p>б) в семье есть дети дошкольного возраста</p> <p>в) стаж работы супруга велик</p> <p>г) он или она не имеют семьи.</p>
Критерии оценки и баллы	<p><i>Критерии оценки, а также максимальное и минимальное число баллов, которое может получить за данное задание в соответствии с технологической картой.</i></p> <p>Каждый верный ответ теста дает возможность студенту получить 0,50 балла.</p> <p>Количество баллов (макс.) – 10, Количество баллов (мин.) – 7.</p> <p>Обучающийся, набравший менее 5 баллов выполняет тестирование повторно.</p>

Наименование ОС	Ролевая игра по разделу 1. Технология поиска работы
Содержание ОС	<p>Тема 1.2 Этапы эффективного поиска работы.</p> <p>Ролевая игра «Собеседование при приеме на работу»</p> <p>Цели игры: ознакомить студентов с элементами процесса отбора персонала; показать необходимость четкого и точного описания рабочего места для адекватного определения требуемых характеристик сотрудника; научить определять требуемые характеристики кандидата, учитывая описание рабочего места; научить проводить отборочное собеседование; дать представление о необходимых этапах процесса приема на работу.</p> <p>Этапы работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - деление участников на микрогруппы; - подтверждение своих профессиональных притязаний (резюме, имидж-картинка); - обсуждение критериев отбора, выделяя параметры оценки профессионально важных деловых и личных качеств кандидата; - участники игры проходят собеседование в своей малой группе, где остальные члены группы выступают в роли работодателей. Выдвигается один кандидат, который подтвердил свои претензии на вакантную должность; - прошедшие отбор в малых группах продолжают конкурс между собой; - «Работодатели» делая свой итоговый выбор, поясняет причины этого выбора.
Критерии оценки и	<p>Критерии оценки (в совокупности):</p> <p>до 4 баллов – степень участия (активности);</p>

баллы	до 4 баллов – творческий подход, креативность; до 4 баллов – проявление лидерских качеств. Количество баллов (макс.) – 12, Количество баллов (мин.) – 7.
--------------	---

Наименование ОС	Глоссарий по теме 2.1 Трудовой договор
Содержание ОС	Тема 2.1 Трудовой договор <ol style="list-style-type: none"> 1. Аттестация рабочих мест по условиям труда 2. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы 3. Безопасные условия труда 4. Вахтовый метод 5. Вредный производственный фактор 6. Время отдыха 7. Гарантии 8. Государственная экспертиза условий труда 9. Дисциплина труда 10. Заработная плата (оплата труда работника) 11. Индивидуальный трудовой спор 12. Коллективный договор 13. Коллективный трудовой спор 14. Компенсации 15. Надомники 16. Ненормированный рабочий день 17. Нормы труда 18. Оклад (должностной оклад) 19. Особенности регулирования труда 20. Охрана труда 21. Перевод на другую работу 22. Персональные данные работника 23. Правила внутреннего трудового распорядка 24. Принудительный труд 25. Производственная деятельность 26. Профессиональный риск 27. Рабочее время 28. Руководитель организации 29. Сверхурочная работа 30. Служебная командировка 31. Трудовой договор 32. Трудовые отношения 33. Условия труда
Критерии оценки и баллы	Критерии оценки <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Точность информации:</i> <ul style="list-style-type: none"> — информация точная – 3 балла — информация имеет не более 2 замечаний – 2,5 балла — информация имеет 3 и более замечаний – 1 баллов; 2. <i>Достоверность информации:</i> <ul style="list-style-type: none"> — информация достоверная – 2 балла — информация имеет не более 2 замечаний – 1,5 балл — информация имеет 3 и более замечаний – 1,5 баллов — информация недостоверная – 0 баллов 3. <i>Отражение в работе контекста, в котором может быть употреблен данный термин:</i> <ul style="list-style-type: none"> — контекст отражен в работе – 2 балла — контекст не полностью отражен в работе: не более 2 замечаний – 1,5 балл — контекст не полностью отражен в работе: 3 и более замечаний – 1,5 баллов — контекст в работе не отражен – 0 баллов Количество баллов (макс.) – 7, Количество баллов (мин.) – 4. <i>Работа, набравшая менее 1 балла направляется на доработку</i>

Наименование ОС	Собеседование по разделу 2. Проектирование профессиональной карьеры
------------------------	--

Содержание ОС	<p>Тема 2.2 Адаптация молодых специалистов на рабочем месте</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Виды, этапы и результат адаптационного периода. Виды адаптаций: социально-психологическая, психофизиологическая адаптация, адаптации социально-организационной, профессиональная адаптация. 2. Этапы адаптации: оценка уровня подготовленности новичка, ориентация, действенная адаптация, функционирование. 3. Система адаптации: стажировка, наставничество, коучинг. 4. Внутренний сайт организации как адаптационный метод. 5. Трудности адаптации для молодых специалистов. 6. Новое рабочее место и корпоративная культура. 7. Факторы влияющие на устойчивость адаптации: социально-демографические, повышения квалификации и продвижения по работе, социально-бытовые, условия досуга, мотивы выбора профессии и места работы, ориентации и установки в труде, уровень межличностных отношений в коллективе и морально-психологический климат, личностные факторы.
Критерии оценки и баллы	<p>Оцениванию подлежат устные ответы студентов на практическом занятии, а также дополнения к ответам других студентов. Оценка выставляется в баллах в соответствии со следующими критериями.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Знание материала</i> <ul style="list-style-type: none"> – содержание материала раскрыто в полном объеме, предусмотренным программой и учебником 4 балл; – не полно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса, достаточное для дальнейшего изучения программного материала – 3 балла; – не раскрыто основное содержание учебного материала – 0 балла 2. <i>Владение речью и терминологией</i> <ul style="list-style-type: none"> – материал изложен грамотным языком, с точным использованием терминологии – 4 балл; – в изложении материала имелись затруднения и допущены ошибки в определении понятий и в использовании терминологии – 3,5 балла; – допущены ошибки в определении понятий - 0 балла. 3. <i>Применение конкретных примеров</i> <ul style="list-style-type: none"> – показано умение иллюстрировать материал конкретными примерами – 4 балл; – приведение примеров вызывает затруднение – 3,5 балла; – неумение приводить примеры при объяснении материала - 0 балла. <p>Количество баллов (макс.) – 12; Количество баллов (мин.) – 8.</p>

Наименование ОС	Коллоквиум по разделу 2 Проектирование профессиональной карьеры
Содержание ОС	<p>Тема 2.3 Проектирование личной карьеры Вопросы к коллоквиуму</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Карьера и профессиональный рост личности. 2. Психологические теории выбора жизненного сценария. 3. Мотивация карьеры и профессиональной деятельности. 4. Психологические типы личности и профессиональные предпочтения. 5. Самопознание и самовоспитание как условие карьерного роста. 6. Возрастные кризисы, переживаемые в профессиональной карьере. 7. Я-концепция как фактор карьерного и профессионального роста. 8. Национальные особенности карьерного роста. 9. Проектирование самого себя как условие успешной карьеры. 10. Условия успешного карьерного роста. 11. Резюме и технология его написания. 12. Стратегии карьерного роста молодого специалиста. 13. Выбор карьеры и профессии. 14. Психологические типы личности и профессиональные предпочтения. 15. Направления профессионального роста и его возрастные этапы. 16. Личность и ее развитие. 17. Развитие личности в процессе профессиональной деятельности. 18. Возрастные кризисы, переживаемые в профессиональной карьере. 19. Карьерный рост и личностное развитие как проектирование самого себя. 20. Технология разработки проекта карьерного роста и личностного.
Критерии оценки и	<p>При оценке учитываются следующие критерии:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понимание задания:

баллы	<ul style="list-style-type: none"> - Работа демонстрирует точное понимание задания – 5 балла; - Включаются как материалы, имеющие непосредственное отношение к теме, так и материалы, не имеющие отношения к ней – 4,5 балл; - Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме, собранная информация не анализируется и не оценивается – 0 балла <p>2. Аргументация позиции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Убедительная, используются оценки экспертов, приводятся конкретные факты и примеры – 5 балл; - Аргументация убедительная, но не полная – 4,5 баллов; - Аргументы не относятся в рассматриваемой проблеме, либо отсутствуют – 0 балла <p>3. Логика изложения информации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Логичное изложение материала – 5 балл; - Нарушение логики – 4 баллов; - Отсутствие логики – 0 балла <p>Количество баллов (макс.) – 15, Количество баллов (мин.) – 6.</p>
--------------	---

Наименование ОС	Портфолио по разделу 2. Проектирование профессиональной карьеры
Содержание ОС	<p>Тема 2.4 Личная карьерограмма</p> <p>Создание Портфолио карьерного продвижения (ПКП) в минимизированном варианте должно включать следующие пункты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - профессионально составленное, отвечающее современным требованиям резюме; - список пройденных учебных курсов по основной области деятельности и связанных с ней областей знания, включая дополнительную специализацию, тренинги, специализированные семинары и мастер-классы ведущих преподавателей; - список внеучебных мероприятий и любых должностей, где на практике применяются навыки лидерства (например, староста группы, руководитель научной студенческой группы, куратор младшекурсников и т.д.); - описание карьерного потенциала и готовности к карьере в терминах приобретения навыков и опыта; - рекомендации ведущих преподавателей, руководителей курсовых проектов, дипломных работ, производственных практик.
Критерии оценки и баллы	<p><i>Указывается критерии оценки, а также максимальное и минимальное число баллов, которое может получить обучающийся за данное задание в соответствии с технологической картой.</i></p> <p>1. Понимание задания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Работа демонстрирует точное понимание задания – 6 балла; - Включаются как материалы, имеющие непосредственное отношение к теме, так и материалы, не имеющие отношения к ней – 5 баллов; - Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме, собранная информация не анализируется и не оценивается – 0 балла; <p>2. Содержание материала:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Содержание материала раскрыто в полном объеме, предусмотренным программой – 5 балл; – Не полно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса, достаточное для дальнейшего изучения программного материала 4 балла; – Не раскрыто основное содержание материала – 0 балла <p>3. Логика изложения материала:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Логичное изложение материала – 3 балл; - Нарушение логики – 3 баллов; - Отсутствие логики – 0 балла <p>Количество баллов (макс.) – 14, Количество баллов (мин.) – 8.</p>

4. Промежуточная аттестация

Наименование ОС	Зачет
Содержание ОС	<p>Перечень вопросов к зачету:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ рынка труда: основные тенденции развития кадрового рынка, особенности рынка аутстаффинга. 2. Дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы. 3. Масштабы регистрируемой и скрытой безработицы среди молодежи. 4. Ситуация на рынке труда молодых специалистов. 5. Трудовой договор, виды трудового договора: по сроку действия; индивидуальный, коллективный.

	<ol style="list-style-type: none"> 6. Условия расторжения по инициативе: работодателя, работника. 7. Испытательный срок при приеме на работу, дисциплинарная ответственность. 8. Виды адаптаций молодых специалистов на рабочем месте. 9. Этапы адаптации: оценка уровня подготовленности новичка, ориентация, действенная адаптация, функционирование. 10. Система адаптации: стажировка, наставничество, коучинг. 11. Новое рабочее место и корпоративная культура. 12. Факторы влияющие на устойчивость адаптации молодых специалистов на рабочем месте. 13. Понятие профессиональной карьеры. 14. Формы проектирования профессиональной карьеры. 15. Сущность и структура понятия профессиональной мобильности в современном обществе. 16. Перечень документации, необходимой для приема на работу. 17. Стиль и тип резюме: хронологическое резюме, функциональное резюме, комбинированное резюме. 18. Структура и правила составления резюме. Современные подходы к составлению резюме. 19. Понятие автобиографии. Основные требования к составлению автобиографии. 20. Понятие собеседования. Виды собеседований. Три этапа собеседования: подготовка к встрече, само собеседование, последующий анализ. 21. Основные моменты подготовки к собеседованию: личная самооценка, сбор информации, выигрышный пакет документов, внешний вид, невербальная информация. 22. Причины отказа в приеме на работу и их учет в дальнейшем. 23. Формы установления трудовых отношений. Понятие испытательного срока. 24. Понятие самомаркетинга. Основные этапы самомаркетинга. Правила самомаркетинга. 25. Структура собеседования. Виды вопросов на собеседовании: закрытые; открытые; прямые и косвенные. 26. Структура личной карьерограммы. 27. Психологические особенности поведения при собеседовании, как успешно пройти собеседование. 28. Сопроводительные письма его: цель, структура, значение. 29. Правила речевого поведения на собеседовании. 30. Карьерные сценарии. Определение цели карьерного роста.
Критерии оценки и баллы	<p>Число баллов, которое может получить за зачете студент, составляет от 15 до 30.</p> <p>При оценке учитываются следующие критерии:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Знание понятий, категорий. 2. Владение специальными терминами и использование их при ответе. 3. Умение объяснить, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы. 4. Логичность и последовательность ответа. <p>От 26 до 30 баллов оценивается ответ, который показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа.</p> <p>От 21 до 25 баллов оценивается ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна – две неточности в ответе.</p> <p>От 15 до 20 баллов оценивается ответ, свидетельствующий, в основном, о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа.</p>