



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Психология лидерства и командообразования»
по направлению подготовки 02.03.02 Фундаментальная информатика и информационные технологии (профилю)
«Прикладное программирование и системы искусственного интеллекта» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Содержание

- 1. Паспорт фонда оценочных средств**
- 2. Перечень формируемых компетенций**
 - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной**
- 3. Содержание оценочных средств по дисциплине**
 - 3.1 Виды оценочных средств**
 - 3.2 Содержание оценочных средств**
- 4 Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации**
 - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации**
 - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств**
 - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций**



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Психология лидерства и командообразования»
по направлению подготовки 02.03.02 Фундаментальная информатика и информационные технологии (профилю)
«Прикладное программирование и системы искусственного интеллекта» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 02.03.02 Фундаментальная информатика и информационные технологии

Направленность (профиль) «Прикладное программирование и системы искусственного интеллекта»

Дисциплина: Психология лидерства и командообразования

Семестр (семестры) изучения: для очной формы обучения - 3 семестр

Форма промежуточной аттестации: зачет

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Психология лидерства и командообразования» направлено на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенций согласно ОПОП ВО	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Разрабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели. УК-3.2. Умеет организовывать и руководить работой команды. УК-3.3. Демонстрирует понимание результатов работы команды и личных действий в ней.	Знать: Психологические теории лидерства, закономерностей функционирования и развития малой социальной группы; Основные подходы к социально-психологическому воздействию на индивида, группу; Уметь: Использовать основные социально-психологические параметры жизнедеятельности человека в малой группе при анализе функционирования группы; Владеть: Навыками использования в профессиональной деятельности базовых социально-психологических знаний в сфере командообразования и управления малой группой;
УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Применяет рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития. УК-6.2. Определяет цели и приоритеты собственной деятельности и способы их достижения. УК-6.3. Планирует результаты собственной деятельности с учетом необходимых ресурсов.	Знать: Принципы и этапы построения команды и роли руководителя на каждом из этапов. Уметь: Использовать знания в сфере командообразования для определения этапа развития команды. Владеть: Навыками анализа своего поведения и поведения членов группы, с целью оптимизации групповой деятельности.

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Психология лидерства и командообразования»
по направлению подготовки 02.03.02 Фундаментальная информатика и информационные технологии (профилю)
«Прикладное программирование и системы искусственного интеллекта» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Код, наименование компетенции согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	Контролируемые темы/ разделы (номер и название раздела из РПД п.2.2)	Семестр	Номер задания	Наименование оценочного средства
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Знать: Психологические теории лидерства, закономерностей функционирования и развития малой социальной группы; Основные подходы к социально-психологическому воздействию на индивида, группу;	Команда как малая социальная группа Понятие малой группы в социальной психологии. Классификация малых групп. Основные элементы групповой динамики. Структура малой группы и методы ее анализа. Нормы группы.	очная форма - 3	1-6	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа
	Уметь: Использовать основные социально-психологические параметры жизнедеятельности человека в малой группе при анализе функционирования группы;	Конформное поведение: типы конформности. Сплоченность: понятие, последствия роста групповой сплоченности, связь с продуктивностью группы. Различные направления анализа стадий развития малой группы. Совместимость и срабатываемость малой группы и методы ее изучения. Социально-психологический климат группы.	очная форма - 3	7-12	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа
	Владеть: Навыками использования в профессиональной деятельности базовых социально-психологических знаний в сфере командообразования и управления малой группой	Основные теоретические подходы к изучению природы лидерства: теория черт, ситуативный подход, функциональный подход, ситуативный подход. Лидерство и руководство как феномены управления процессом жизнедеятельности группы. Классификация типов лидерства. Феномен ролевой	очная форма - 3	13-18	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Психология лидерства и командообразования»
по направлению подготовки 02.03.02 Фундаментальная информатика и информационные технологии (профилю)
«Прикладное программирование и системы искусственного интеллекта» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 5

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		дифференциации лидерства. Стили управления и их эффективность. Роль и статус в группе. Коммуникативный потенциал личностного влияния лидера. Социально-психологические механизмы влияния и противостояния влиянию.			
УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Знать: Принципы и этапы построения команды и роли руководителя на каждом из этапов.	Признаки команды. Принципы работы в команде. Преимущества и ограничения командной работы. Добровольность вхождения в команду. Особенности коллективного исполнения работы. Коллективная ответственность.	очная форма - 3	19-24	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа
	Уметь: Использовать знания в сфере командообразования для определения этапа развития команды.	Автономное самоуправление. Повышенная исполнительская дисциплина. Этапы планирования деятельности команды. Эффективное взаимодействие в команде: доверие, сотрудничество, работа на общий результат, творчество, конструктивная самореализация.	очная форма - 3	25-31	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа
	Владеть: Навыками анализа своего поведения и поведения членов группы с целью оптимизации групповой деятельности.	Динамика успешного развития команды. Негативное влияние на команду. Личная эффективность лидера и членов команды.	очная форма - 3	32-36	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа

3.2 Содержание оценочных средств

3.2.1. Часть 1. База тестовых вопросов закрытого типа

Задание 1. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Целенаправленное, неаргументированное воздействие одного человека на другого или на группу - это ...

1. заражение



2. внушение
3. подражание
4. убеждение
5. манипулятивное воздействие

Задание 2. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Если появление малой группы вызвано нуждами социальной организации, то это

1. социальная группа
2. формальная группа
3. референтная группа
4. неофициальная группа

Задание 3. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

О чем идет речь в теории "идеосинкразического кредита"?

1. лидерам дается кредит доверия
2. лидеру позволено нарушать нормы группы
3. высокостатусным членам группы можно нарушать нормы
4. все ответы верны

Задание 4. *(Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов)*

Основная цель состоит в том, чтобы (выберите правильные ответы):

- 1) Максимально использовать собственные возможности;
- 2) Увеличить свои доходы;
- 3) Сознательно управлять течением своей жизни (самоопределяться);
- 4) Преодолевать внешние обстоятельства как на работе, так и в личной жизни;
- 5) Улаживать конфликты в личной и общественной жизни.

Задание 5. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Что такое лидерство?

- 1) Управление;
- 2) Тип управленческого взаимодействия;
- 3) Метод управления;
- 4) Способ воздействия на подчиненных.

Задание 6. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

На чем концентрирует внимание лидерство?

- 1) Чтобы люди совершали правильные поступки;
- 2) Чтобы люди правильно поступали;
- 3) Чтобы «правильные» люди правильно поступали;
- 4) Чтобы «правильные» люди делали правильные вещи.

Задание 7. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Кого можно назвать лидером?

- 1) Администратора;
- 2) Профессионала;
- 3) Инноватора;
- 4) Уважаемую личность.

Задание 8. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Основа действий лидера:

- 1) План;
- 2) Видение;



- 3) Подсказки;
- 4) Все вышеперечисленное.

Задание 9. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Лидер:

- 1) Даёт импульс движению;
- 2) Поддерживает движение;
- 3) Препятствует движению;
- 4) Не влияет на движение.

Задание 10. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Найди ошибочное утверждение:

- 1) Большая часть управленцев обладает лидерскими качествами;
- 2) Зачастую лидер не является менеджером;
- 3) Редко встречается лидер, не являющийся руководителем;
- 4) Часто лидер – обожаемый человек, которого любят, принимают на веру все им сказанное.

Задание 11. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Какой стиль лидерства используется в управлении чаще всего?

- 1) Авторитарный;
- 2) Демократический;
- 3) Либеральный;
- 4) Смешанный.

Задание 12. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Как звучит лозунг демократического стиля управления?

- 1) Будем все решать вместе!
- 2) Жду вклад и инициативу со стороны подчиненных!
- 3) Коллега – это партнер, или тот, кто возьмет все на себя!
- 4) Будем делать то, что прикажет начальство!

Задание 13. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Синоним «авторитарному» стилю –

- 1) Директивный;
- 2) Коллегиальный;
- 3) Формальный;
- 4) Анархический.

Задание 14. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Либеральный стиль руководства:

- 1) Мотивирует подчиненных на плодотворную работу;
- 2) Стимулирует профессиональный рост, способствует приобретению опыта и творческих умений;
- 3) Негативно воспринимается опытными работниками;
- 4) Не может поддержать долгое время производительность труда.

Задание 15 (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Что не характерно для авторитарного стиля?

- 1) Эффективность и своевременность;
- 2) Возможность роста профессионализма у неопытных работников;
- 3) Большая вероятность принятия верного решения;
- +4) Способствует профессиональному росту всех работников.



Задание 16. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Одно из преимуществ демократического стиля –

- 1) Все работники вовлечены в трудовой процесс, нет саботирующих цели организации, в которой работают;
- +2) Создаются условия для профессионального роста подчиненных;
- 3) Отсутствуют конфликты в связи с нововведениями;
- 4) Решение большинства (что характерно для демократов) всегда наилучше отвечает интересам организации.

Задание 17. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Когда следует придерживаться авторитарного стиля в управлении?

- 1) Когда работник нуждается в помощи, в управлении;
- 2) Только при наличии высококвалифицированного персонала;
- 3) Если работник может взять на себя ответственность за выполнение работы и принятия всех решений;
- 4) Когда работник хочет взять ответственность на себя и принимать все решения относительно взятых обязательств.

Задание 18. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Существует ли иерархия среди лидеров? Если да, то какая?

- 1) Да, традиционная (лидер-начальник – лидер-подчиненный);
- 2) Да, межклассовая;
- 3) Да, заданная системой ответственности;
- 4) Нет.

Задание 19. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Что можно сказать о компетентности вышестоящего руководства, которое напрямую дает указания сотруднику, минуя его непосредственного начальника?

- 1) Это право главного управленца, ведь он главнее.
- 2) Это некомпетентно, так как статус лидера должен поддерживаться неукоснительно. Воздействовать на сотрудников нужно только через их непосредственных начальников.
- 3) В исключительных случаях такое поведение позволительно.
- 4) Вышестоящее руководство не имеет прав и полномочий так поступать.

Задание 20. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Что является главным мотиватором идей лидера?

- 1) Цели руководства;
- 2) Забота о подчиненных;
- 3) Собственные желания и потребности;
- 4) Успешное завершение дела.

Задание 21. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Что такое власть с точки зрения лидера?

- 1) Средство достижения цели.
- 2) Допуск к безграничным ресурсам.
- 3) Работа на благо общества.
- 4) Возможность модернизации и развития предприятия.

Задание 22. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Эффективность лидерства зависит от:

- 1) Знаний и опыта;
- 2) Объема и типа власти;



3) Личностных характеристик;

4) Стечения обстоятельств.

Задание 23. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Пример формального лидерства наиболее ярко выражен в ситуации:

- 1) Сотрудник набирает группу для решения какой-либо задачи;
- 2) Работник высказывает недовольство условиями на предприятии, собирая вокруг себя единомышленников;
- 3) Менеджер предлагает подчиненным увеличить объем работ, чтобы уменьшить число убытков.
- 4) Руководитель требует от подчиненных выполнения определенных обязанностей.

Задание 24. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Какими качествами должен обладать лидер, согласно теории лидерских черт?

- 1) Инициативность и уверенность в собственных силах;
- 2) Честность и интеллект;
- 3) Все вышеперечисленное;
- 4) Нет однозначного ответа.

Задание 25. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Чем не определяется стиль руководства?

- 1) Характером задач, стоящих перед коллективом;
- 2) Требованиями со стороны правительства;
- 3) Уровнем развития коллектива;
- 4) Личностью лидера.

Задание 26. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Дуглас Макгрегор в своих исследованиях говорит:

- 1) Подчиненные ведут себя так, как их вынуждает вести себя руководство;
- 2) Поведение руководства напрямую зависит от поведения подчиненных;
- 3) На поведение подчиненных никак не влияет руководитель;
- 4) От начальника не зависит, что и как будет делать подчиненный.

Задание 27. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Какая пословица подходит для описания исследований Макгрегора на тему взаимоотношения подчиненных и руководства?

- 1) Рыба гниет с головы.
- 2) И вашим, и нашим.
- 3) Без труда не вытащишь рыбку из пруда.
- 4) Делу время, потехе час.

Задание 28. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

С какими традиционными стилями руководства можно соотнести две противоположные позиции X и Y, описанные Макгрегором?

- 1) Теория X – авторитарный стиль, теория Y – либеральный;
- 2) Теория X – демократический стиль, теория Y – авторитарный;
- 3) Теория X – либеральный стиль, теория Y – демократический;
- 4) Теория X – авторитарный стиль, теория Y – демократический.

Задание 29. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

В каких условиях возможно становление лидера – автократа?

- 1) Если личностные свойства руководителя ниже, чем у подчиненных;



- 2) Если ему предстоит руководить низкоквалифицированными работниками, имеющими низкий культурный уровень;
- 3) Если сам руководитель не обладает нужным уровнем знаний и профессиональной подготовки;
- 4) Верны все варианты.

Задание 30. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Какой лидер должен уметь менять свое поведение в зависимости от ситуации и быть эмоционально устойчивым?

- 1) Автократ;
- 2) Демократ;
- 3) Либерал;
- 4) Неформал.

Задание 31. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Какой фактор, по мнению Фидлера, не влияет на поведение руководителя?

- 1) Взаимоотношения с подчиненными;
- 2) Внешняя политика;
- 3) Должностные полномочия;
- 4) Структура задачи.

Задание 32. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Какой этап формирования команды характеризуется конфликтами, борьбой за лидерство и притиркой характеров?

- 1) Формирование
- 2) Бурление (Storming)
- 3) Нормирование
- 4) Функционирование

Задание 33. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Какой тип командной роли по Белбину лучше всего подходит для генерации новых идей и решения сложных творческих задач?

- 1) Исполнитель
- 2) Аналитик
- 3) Генератор идей (Идейный вдохновитель)
- 4) Контролер

Задание 34. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Ваш коллега не успевает сдать свою часть проекта к сроку. Ваши действия:

- 1) Сообщить руководству, чтобы меня не обвинили в задержке.
- 2) Проигнорировать, это его зона ответственности.
- 3) Предложить помощь, если это возможно, или помочь перераспределить задачи, чтобы успеть всем вместе.
- 4) Подождать окончания срока и сказать «я же говорил».

Задание 35. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

В командной работе важнее:

- 1) Индивидуальный результат.
- 2) Доверие и открытая коммуникация.
- 3) Точное следование инструкциям без инициативы.
- 4) Личная дружба с коллегами.

Задание 36. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)



Команда считается эффективной, если:

- 1) У каждого сотрудника своя личная цель.
- 2) Цели сотрудников совпадают с целями компании.
- 3) Цели постоянно меняются.
- 4) Нет четких целей.

3.2.2. Примерные вопросы для собеседования (зачет)

1. Понятие малой группы в социальной психологии.
2. Классификация малых групп.
3. Основные элементы групповой динамики.
4. Структура малой группы и методы ее анализа.
5. Нормы группы. Конформное поведение: типы конформности.
6. Сплоченность: понятие, последствия роста групповой сплоченности, связь с продуктивностью группы.
7. Различные направления анализа стадий развития малой группы.
8. Совместимость и срабатываемость малой группы и методы ее изучения.
9. Социально-психологический климат группы.
10. Основные теоретические подходы к изучению природы лидерства: теория черт, ситуативный подход, функциональный подход, ситуативный подход.
11. Лидерство и руководство как феномены управления процессом жизнедеятельности группы.
12. Классификация типов лидерства.
13. Феномен ролевой дифференциации лидерства.
14. Стили управления и их эффективность.
15. Коммуникативный потенциал личностного влияния лидера.
16. Социально-психологические механизмы влияния и противостояния влиянию.
17. Признаки команды. Принципы работы в команде.
18. Преимущества и ограничения командной работы.
19. Этапы планирования деятельности команды.
20. Эффективное взаимодействие в команде: доверие, сотрудничество, работа на общий результат, творчество, конструктивная самореализация.
21. Динамика успешного развития команды.
22. Личная эффективность лидера и членов команды.

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачет)

Зачет состоит из 2- частей

1 часть – студент решает 15 тестовых вопросов закрытого типа.

Продолжительность – 30 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 45 баллов

2 часть – студент отвечает на вопросы к зачету. Продолжительность – 30 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 55 баллов

Всего заданий – 16.

Максимальный балл – 100 баллов:

0-49 баллов - неудовлетворительно (оценка 2);

50-69 баллов - удовлетворительно (оценка 3);



70-90 баллов - хорошо (оценка 4);

91-100 баллов - отлично (оценка 5).

Общее время выполнения работы – 60 минут.

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

Ключи и критерии к оцениванию задания

№ задания	Верный ответ	Критерии
1	2	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
2	2	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
3	4	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
4	134	3 б - совпадение с верным ответом, 1б – частичное совпадение 0 б - остальные случаи
5	2	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
6	1	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
7	3	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
8	2	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
9	1	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
10	2	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
11	4	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
12	1	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
13	1	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
14	2	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
15	4	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
16	2	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
17	1	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
18	3	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
19	2	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
20	3	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
21	1	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
22	2	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
23	4	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
24	4	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
25	2	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
26	1	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
27	1	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
28	4	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
29	4	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
30	2	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
31	2	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
32	2	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
33	3	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
34	3	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
35	2	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
36	2	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций



Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично и предполагает формирование компетенций на высоком уровне: обучающийся демонстрирует формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности, есть системные знания, необходимые для самостоятельной работы по вопросам предметной области дисциплины. Студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины, свободно решать практические задачи.

2. Средний уровень соответствует оценке хорошо и предполагает формирование компетенций на среднем уровне: обучающийся демонстрирует общее понимание вопросов дисциплины, выработки и реализации управленческих решений в этой сфере; умение их анализировать, студент способен давать ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.

3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно и предполагает формирование компетенций на начальном уровне: обучающийся показывает формирование компетенций на начальном уровне, демонстрирует общее представление по вопросам дисциплины, грамотное владение терминологией, умение ориентироваться в практических вопросах дисциплины.

4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно, обучающийся не владеет основными понятиями и положениями дисциплины, решает практические задания не в полном объеме, с грубыми ошибками, демонстрирует несформированность представлений о содержании дисциплины, не владеет ее терминологией, не умение ориентироваться в решении практических задач по основным темам дисциплины.

