МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Казанский государственный аграрный университет»
(ФГБОУ ВО Казанский ГАУ)

Институт экономики
Кафедра управления, государственной и муниципальной службы

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00861D77F7F654DB91BE53EB1C33DC7D39
Владелец: Дмитриев Андрей Владимирович
Действителен: с 16.07.2026 до 09.10.2027

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе,
доцент
_____ А.В. Дмитриев
«21» мая 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Командная работа и лидерство в государственном и муниципальном управлении»
(Оценочные средства и методические материалы)

приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки
38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль) подготовки
Государственная и муниципальная служба

Форма обучения
очная, заочная

Казань – 2026

Составитель:

доцент, к.э.н., доцент — Яхина Луиза Тагировна

Должность, ученая степень, ученое звание — Ф.И.О.

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры управления, государственной и муниципальной службы «28» апреля 2026 года (протокол № 11)

Врио заведующего кафедрой:

доцент, к.филол.н. — Куракова Чулпан Маликовна

Должность, ученая степень, ученое звание — Ф.И.О.

Рассмотрены и одобрены на заседании методической комиссии Института экономики «11» мая 2026 года (протокол № 10)

Председатель методической комиссии:

доцент, к.э.н., доцент — Авхадиев Фаяз Нурисламович

Должность, ученая степень, ученое звание — Ф.И.О.

Согласовано:

Директор — Низамутдинов Марат Мингалиевич

Ф.И.О.

Протокол ученого совета института № 9 от «19» мая 2026 года

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения ОПОП по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Командная работа и лидерство в государственном и муниципальном управлении»:

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 . Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	**Знать:** методы и технологии построения командной стратегии для достижения поставленной цели **Уметь:** сформировать команду и руководить работой команды **Владеть**: навыками организации эффективной работы команды
	УК-3.2. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	**Знать:** сущность командных и личных интересов и особенности их согласования **Уметь:** выявлять особенности поведения и интересы участников командной работы **Владеть**: способностью реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы

2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (интегрированная оценка уровня сформированности компетенций)

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценка уровня сформированности			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
УК-3.1 . Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	**Знать:** методы и технологии построения командной стратегии для достижения поставленной цели	Демонстрирует отрывочные знания: методов и технологий построения командной стратегии для достижения поставленной цели; не способен иллюстрировать ответ примерами, допускает множественные существенные ошибки в ответе.	Демонстрирует частичные знания: методов и технологий построения командной стратегии для достижения поставленной цели; способен фрагментарно иллюстрировать ответ примерами, допускает несколько существенных ошибок в ответе	Демонстрирует частичные знания: методов и технологий построения командной стратегии для достижения поставленной цели; способен фрагментарно иллюстрировать ответ примерами, допускает несколько существенных ошибок в ответе	Демонстрирует сформированные систематические знания: методов и технологий построения командной стратегии для достижения поставленной цели; грамотно излагает материал и способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач.
	Уметь: сформировать команду и руководить работой команды	Не умеет - сформировать команду и руководить работой команды	Частичные, фрагментарные умения: - сформировать команду и руководить работой команды	В целом успешное, но не систематические умения: сформировать команду и руководить работой команды	Сформированные систематические умения: - сформировать команду и руководить работой команды
	Владеть: навыками	Не владеет:	Частично,	В целом успешно, но не	Свободно, в полном

	организации эффективной работы команды	навыками организации эффективной работы команды	фрагментарно владеет навыками организации эффективной работы команды	в полном объеме владеет навыками организации эффективной работы команды	объеме владеет навыками навыками организации эффективной работы команды
УК-3.2. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	**Знать:** сущность командных и личных интересов и особенности их согласования	Демонстрирует отрывочные знания сущности командных и личных интересов, также особенностей их согласования	Демонстрирует частичные знания сущности командных и личных интересов, также особенностей их согласования	Демонстрирует в целом успешные знания - сущности командных и личных интересов, также особенностей их согласования	Демонстрирует сформированные систематические знания - сущности командных и личных интересов, также особенностей их согласования
	Уметь: выявлять особенности поведения и интересы участников командной работы	Не умеет - выявлять особенности поведения и интересы участников командной работы	Частичные, фрагментарные умения - выявлять особенности поведения и интересы участников командной работы	В целом успешные, но не систематические умения - выявлять особенности поведения и интересы участников командной работы	Сформированные систематические умения - выявлять особенности поведения и интересы участников командной работы
	Владеть: способностью реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы	Не владеет способностью реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы	Частичное, фрагментарное владение: способностью реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы	В целом успешное, но не свободное владение способностью реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы	Свободное, полное владение способностью реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы

Описание шкалы оценивания

1. Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

2. Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», т.е. проявившему знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, знакомому с основной рекомендованной литературой, допустившему неточности в ответе на экзамене, но в основном обладающему необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.

3. Оценка «хорошо» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать» и «уметь», проявившему полное знание программного материала по дисциплине, освоившему основную рекомендованную литературу, обнаружившему стабильный характер знаний и умений и способному к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.

4. Оценка «отлично» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявившему всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоившему основную и дополнительную литературу, обнаружившему творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.

5. Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

6. Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

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

3.1 Типовые контрольные задания

УК-3.1 - Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	
Задания закрытого типа	1. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется: А) Командообразование; Б) Групповая сплоченность; В) Ценностно-ориентационное единство.
	2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось: А) В конце 19 века; Б) Во второй половине 20 века;

	В) В начале 20 века.
	3. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется: А) Потенциальная команда; Б) Псевдокоманда; В) Рабочая группа.
	4. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется: А) Команда; Б) Рабочая группа; В) Псевдокоманда.
	5. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования: А) организатор; Б) управленец; В) администратор; Г) руководитель.
	6. Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения рабочих вопросов: А) виртуальная команда; Б) команда специалистов; В) команда перемен.
	7. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется: А) лояльность; Б) законопослушность; В) идентичность; Г) приверженность; Д) все ответы не верны.
	8.Отличительной чертой формальной организации является: А) отсутствие единства в действиях ее членов Б) жесткое давление на ее членов В) наличие должностных инструкций и предписаний Г) сознательная координация действий двух или более лиц
	9.Основным отличием команды от обычной рабочей группы является: А) наличие лидера Б) размер В) наличие синергетического эффекта Г) наличие ролевой структуры
	10.Коллектив – это: А) группа людей, объединенных общностью целей, задач и методов деятельности Б) фломирование социальных и профессиональных качеств людей в организации В) форма развития личности сотрудника в организации
	11.Этап командообразования, на котором последовательно проводятся специально организованные процедуры работы с командой,

	называется: А) этап комплектования Б) этап диагностики В) этап сыгровки
	12.Команда — это: А) группа сотрудников, стремящихся к достижению целей компании Б) небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели В) группа сотрудников, имеющих общие интересы
	13.Адаптация — этап развития команды, на котором: А) члены команды обмениваются информацией, знают задачи, не доверяют друг другу Б) члены команды обмениваются информацией, формируют задачи, отношения вежливые и осторожные В) члены команды обмениваются информацией, знают свои задачи, доверяют друг другу
	14.К факторам повышающим эффективность групп относятся: А) общение Б) групповые нормы В) защита Г) сплоченность
	15.Малая группа, существующая лишь в рамках официально принятых организаций - это: А) формальная группа Б) неформальная В) лабораторная
	16.Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется: А) развитие команды Б) развитие коллектива В) командообразование
	17.Группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей, называется: А) малая группа Б) команда В) коллектив
	18.Сущность феномена групповой поляризации проявляется в том, что … А) обсуждение актуальных проблем в группе зачастую усиливает изначальные установки ее членов, как положительные, так и отрицательные Б) люди прилагают меньше усилий в том случае, когда они объединяют свои анонимные усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности, когда виден вклад каждого отдельно в общее дело В) меньшинство группы наиболее влиятельно при условиях последовательности в своих взглядах, уверенности в своей правоте и способности привлекать сторонников из числа большинства

	Г) для группы интересы групповой гармонии часто важнее принятия реалистических решений Д) происходит смещение средней тенденции к своему полюсу вместо раскола мнений внутри группы
	19.Что выступает связующим звеном всех управленческих функций (планирование, организация, мотивация, контроль): А) управленческое решение Б) коммуникация В) экономические методы Г) оперативное управление
	20. Укажите этапы жизненного цикла команды: А) смятение Б) формирование В) угасание Г) выполнение работы Д) все ответы верные
	21.На какой стадии жизненного цикла команды проявляется самоопределение людей: А) стадии формирования Б) стадии смятении В) стадии зрелости Г) стадии расформировани
	22.Соотнесите группы лидерских «умений» 1.управление вниманием А) способность так передать значение идеи, чтобы они были поняты и приняты последователями 2.управление значением Б)умение признать свои сильные и слабые стороны, чтобы для усиления своих слабых сторон умело привлекать другие ресурсы, включая ресурсы других людей 3.управление доверием В)способность построить свою деятельность с таким постоянством и последовательностью, чтобы получить полное доверие подчиненных 4.управление собой Г)способность так представить сущность результата или направления действий, чтобы это было привлекательным для последователей
	23. Соотнесите значения «ТЕОРИЯ Х» и «ТЕОРИЯ У»: 1. «ТЕОРИЯ Х» А)Способность к творческому решению проблем встречается часто, а интеллектуальный потенциал среднего человека используется лишь частично. 2. «ТЕОРИЯ У» Б) Людей следует принуждать к труду, контролировать, руководить ими, угрожать им наказаниями
Задания открытого типа	1. Коммуникативная …… - совокупность способностей, знаний и умений, необходимых для эффективного взаимодействия в команде
	2. Конфликт, в ходе которого акцент ставится на разностороннее исследование проблемы на фоне отсутствия личных обид - ……. конфликт
	3. Креативность (творчество) - …….. подход к характеру деятельности

	4. Человек, чье право на принятие решений и управление признано группой -……..
	5 Личностный рост — процесс ….. и …… личностных качеств человека
	6. Лидер, чье признание группой основано на его официальном статусе: служебном положении и должности - ……. лидер
	7. …… - работник, принимающий решения по важнейшим вопросам деятельности аппарата управления с целью обеспечения эффективного труда производственного коллектива.
УК-3.2 - Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	
Задания закрытого типа	1. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования: А) Вопросы комплектования команд; Б) Формирование командного духа; В) Диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»; Г) Все ответы не верны.
	2. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется: А) Сплоченность; Б) Группа; В) Команда.
	3. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие – это: А) Менеджер; Б) Лидер; В) Руководитель.
	4. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли: А) Реализатор; Б) Руководитель; В) Мотиватор; Г) Организатор; Д) Все ответы верны
	5. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется: А) роль; Б) образ; В) стремление.
	6. По мнению Р.М. Белбина, представители данной командной роли амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к цели, при этом отличаются раздражительностью, нетерпением и не всегда способны довести до логического конца свою активность – это: А) организаторы; Б) генераторы идей; В) мотиваторы; Г) гармонизаторы.

	7. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят: А) ролевое самоопределение; Б) ролевая идентификация; В) создание роли; Г) принятие роли; Д) все ответы верны.
	8.Какое условие препятствует возникновению формальной организации людей (по Бернарду)? А) способность общаться Б) достижение общей цели В) стремление к свободе действий Г) желание совместных действий
	9.Процесс формирования коллектива можно разбить на стадии: А) знакомства Б) сближение участников В) общение Г) конфликтология
	10.Благодаря командам компания становится более А) инициативной при выборе вариантов решений Б) активной при разработке решений В) гибкой в принятии решений Г) дисциплинированной при исполнении решений
	11.Чтобы команды стали самоорганизующимися единицами, важно обеспечить А) наличие ресурсов для работы команды Б) адекватные коммуникации между ними В) полную самостоятельность работы Г) точность поставленных целей
	12.Командная организация труда обеспечивает А) командный дух Б) высокую мотивацию В) получение синергии Г) повышение производительности труда
	13.Идея командных методов работы заимствована из … А) семейной сферы Б) образования В) спорта Г) профессиональной деятельности
	14.М. Вудкок описывая явление синергии, отмечает, что «командная работа — это люди, работающие вместе, чтобы сделать больше, чем они могли бы сделать по отдельности; кроме того, их совместная работа приносит им … и радость» А) удовлетворение Б) сплоченность В) счастье Г) оптимизм

	15.Тренинг командообразования относится к группе тренингов специальных… А) умений Б) навыков В) компетенций Г) знаний
	16.Основными компонентами модели коммуникации являются: А) объект, субъект, взаимодействие Б) источник, сообщение, канал, получатель В) объект, субъект, влияние, обратная связь Г) внешняя среда, внутренняя среда, взаимодействие
	17.Укажите признаки, позволяющих идентифицировать наличие «огрупленного мышления»: А) иллюзия неуязвимости Б) обучение с ориентацией на успех В) гипертрофированная приверженность нормам команды Г) все ответы верные
	18.Формирование команды включает: эффективное использование сильных сторон состава команды; распределение ролей в команде для оптимального достижения результатов; формирование новой структуры при слиянии, поглощении, … предприятия А) реструктуризация Б) модернизация В) развития Г) формирования
	19.В соответствии с моделью Р.М. Белбина, в балансе ролей в проектной команде к креативному полюсу относят роль … А) мотиватора Б) социального работника В) реализатора председателя Г) изыскателя ресурсов Д) генератора идей
	20.Тип управленческой команды определяется: А) особенностями лидера Б) культурой группы В) типом организационной структуры
	21.Причинами вступления в группы являются: А) знакомства Б) принадлежность В) помощь
	22.При обмене информацией отправитель и получатель проходят несколько взаимосвязанных этапов. Укажите второй этап: А) зарождение идей Б) декодирование В) передача Г) кодирование и выбор канала
	23.Неверно, что, согласно теории Р. Белбина, … А) отбор участников команды должен строиться с учетом, как несомненно положительных характеристик кандидатов, так и с учетом их личностных недостатков и слабостей, способных оказаться весьма полезными в процессе командного взаимодействия Б) каждый из участников оказывается способным внести свой

	вклад в работу команды по двум направлениям: свою сугубо профессиональную роль и командная роль В) самыми эффективными оказываются команды, составленные исключительно из отличников и суперинтеллектуалов Г) команды, составленные исключительно из отличников и супер интеллектуалов, оказываются самыми неэффективными
Задания открытого типа	1. Миссия команды - общая …… и …….. ее существования
	2. Связь – отношение между ……. системы
	3. …….. – это небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия
	4. Управление …… — это процесс осуществления организационных изменений посредством проведения организации (подразделения, группы) через осознание необходимости изменений, инициацию, реализацию преобразований и осуществление контроля над результатами
	5 Наиболее гармоничный стиль межличностных отношений, основанный на понимании уникальности каждого и доверии - ……
	6. Управление …….. — комплекс взаимосвязанных мероприятий, предназначенных для достижения, в течение заданного периода времени и при установленном бюджете, поставленных задач, с четко определенными целями, что обеспечивает постоянный баланс требований содержания, времени, стоимости и качества проекта, а также требований и ожиданий различных заинтересованных участников проекта, что становится возможным посредством создания и постоянного развития проектной команды, силами которой и осуществляется планирование и выполнение проекта
	7. Ценности команды - ее ……, ……, правила жизнедеятельности.

3.2 Типовые вопросы и задания

УК-3.1 - Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели

1. Основы командообразования
2. Особенности командообразования в государственном и муниципальном управлении
3. Типы команд
4. Природа командной работы
5. Разнообразие и производительность команды
6. Признаки командной работы
7. Преимущества работы в команде
8. Командные цели
9. Частные формы командной работы
10. Временные команды
11. Договоры в командах
12. Правила командной работы
13. Условия результативности команды в организации

14. Технологии анализа индивидуальной и групповой работы
15. Условия формирования авторитета лидера
16. Ситуационное лидерство
17. Развитие эмоционального интеллекта как необходимое качество лидера
18. Социометрия в действии как метод исследования лидеров
19. Управленческий инструментарий лидера
20. Управленческие компетенции лидера

УК-3.2 - Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов

1.Лидер в ситуации стресса
2.Приемы и методы профилактики стресса лидера
3.Парадигмы развития лидерских качеств
4.Программа стрессоустойчивости
5.Разработка сценария тренинга по лидерству
6.Три типологии лидерства Б.Д.Парыгина.
7.Типология лидерства Г.К. Ашина
8.Групповое лидерство на основе консенсуса.
9.Групповое лидерство на основе внутренней интеграции
10.Концепции лидерства и руководства
11.Механизмы групповой динамики: сферы жизни группы, командные нормы и ценности, ролевое распределение, изменение критериев эффективности и др.
12.Основные стили лидерства.
13.Дополнительные стили управления
14.Оценка эффективности лидерского стиля.
15.Обучение и развитие лидерских качеств и способностей
16.Сферы работы команд
17.Формы стимулирования команд
18.Формы управления командами
19.Групповая динамика и задача
20.Семь навыков высокоэффективных людей по Стивену Кови

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Лекции оцениваются по посещаемости, активности, умению выделить главную мысль.

Практические занятия оцениваются по самостоятельности выполнения работы, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

Самостоятельная работа оценивается по качеству и количеству выполненных домашних или контрольных работ, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Для получения зачета студент очной формы обучения должен в течение семестра активно посещать лекции и принимать участие в обсуждении вопросов, касающихся изучаемой темы, выполнить и защитить отчеты по практическим занятиям.

Для получения зачета студент заочной формы обучения должен написать контрольную работу, активно посещать лекции и принимать участие в обсуждении вопросов, касающихся изучаемой темы, выполнить и защитить отчеты по практическим занятиям.

Критерии оценки зачета могут быть получены в тестовой форме: количество баллов или удовлетворительно, хорошо, отлично. Для получения соответствующей оценки на зачете и экзамене по курсу используется накопительная система бально-рейтинговой работы студентов. Итоговая оценка складывается из суммы баллов или оценок, полученных по всем разделам курса и суммы баллов, полученной на зачете.

Таблица 4.1 – Критерии оценки уровня знаний студентов с использованием теста на зачете по учебной дисциплине

Оценка	Характеристики ответа студента
Отлично	86-100 % правильных ответов
Хорошо	71-85 %
Удовлетворительно	51- 70%
Неудовлетворительно	Менее 51 %

Количество баллов и оценка неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо, отлично определяются программными средствами по количеству правильных ответов к количеству случайно выбранных вопросов.

Критерии оценивания компетенций следующие:

1. Ответы имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об уверенных знаниях обучающегося и о его умении решать профессиональные задачи, оценивается в 5 баллов (отлично);

2. Более 75 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует о достаточных знаниях обучающегося и его умении решать профессиональные задачи – 4 балла (хорошо);

3. Не менее 50 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом) Их содержание свидетельствует об удовлетворительных знаниях обучающегося и о его ограниченном умении решать профессиональные задачи, соответствующие его будущей квалификации – 3 балла (удовлетворительно);

4. Менее 50 % ответов имеют решения с правильным ответом. Их содержание свидетельствует о слабых знаниях обучающегося и его неумении решать профессиональные задачи – 2 балла (неудовлетворительно).

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам зачета в устной форме:

Оценка «отлично» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа или с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

Оценка «хорошо» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные

признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен. Ответы на дополнительные вопросы логичны, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент испытывает значительные трудности в ответе на экзаменационные вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает.