

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Университет информационных технологий и инноваций»

(АНО ВО УИТИ)

Утверждаю:

Ректор АНО ВО УИТИ Хутинаева С.З.

Сведения об электронной подписи  
Подписано: Хутинаева Светлана Зураповна  
Должность: ректор  
Пользователь: skhutinaeva

Протокол заседания Учёного совета АНО ВО УИТИ № 01 от 26.02.2026 г.

Утверждено на заседании кафедры системного анализа и управления

Протокол № 01/ САУ от 24.02.2026 г.

<b>РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ</b>
<b>ФТД. ФАКУЛЬТАТИВНЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>
<b>ФТД.01 ЛИДЕРСТВО И УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДАМИ</b>
<b>Для направления подготовки: 27.03.03 Системный анализ и управление (уровень бакалавриат)</b>
<b>Типы задач профессиональной деятельности: проектно-технологический, научно-исследовательский, эксплуатационно-технологический</b>
<b>Направленность (профиль): Системный анализ и управление бизнес-процессами</b>
<b>Форма обучения: очная</b>

г. Владикавказ, 2026



## 1. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

### Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Определяет стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели	<p><b>Знает:</b> формы, виды и функции стратегий сотрудничества для достижения поставленной цели.</p> <p><b>Умеет:</b> определять и устанавливать разные виды коммуникации, используя стратегии сотрудничества.</p> <p><b>Владеет:</b> навыком социального взаимодействия и стратегиями взаимного сотрудничества для достижения поставленной цели.</p>
	УК-3.2. Взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной задачи	<p><b>Знает:</b> способы взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи.</p> <p><b>Умеет:</b> взаимодействовать с другими членами команды для достижения поставленной задачи.</p> <p><b>Владеет:</b> навыком взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи.</p>
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.3. Демонстрирует понимание особенностей межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий	<p><b>Знает:</b> особенности межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий.</p> <p><b>Умеет:</b> осуществлять профессиональную деятельность с учетом особенностей межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий.</p> <p><b>Владеет:</b> навыком осуществления профессиональной деятельности с учетом особенностей межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий.</p>

## 2. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**Цель:** Освоение методов теоретического и практического решения проблемы лидерства в организациях, приобретении знаний, развитии умений и навыков делового коммуникативного общения и формирование необходимых компетенций для осуществления управленческой деятельности.

### Задачи:

- Формирование целостного представления у обучающихся о месте и роли лидерства и управления командой в процессе исследования и разработки современных сложных систем, моделирующих проблемную ситуацию в той или иной области;
- Освоение практических аспектов работы команд, с акцентом на группы и команды с минимумом властных полномочий;
- Формирование умения создавать команду, способствовать ее развитию и оценивать эффективность командной деятельности.

## 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВИДОВ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ ПО СЕМЕСТРАМ

Общая трудоемкость дисциплины «Лидерство и управление командами» составляет:  
1 з.е. / 36 час.

Вид учебной работы								
Аудиторные занятия				Самостоятельная работа		Промежуточная аттестация		
Аудиторные занятия в том числе:	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Самостоятельная работа в том числе:	часы на выполнение КР / КП	Вид	Семестр	Трудоемкость (час.)
Всего число часов и (или) зачетных единиц (по формам обучения)								
Очная форма обучения								
36	18	18	-	-	-	Зачет с оценкой	5	-
Общая трудоемкость з.е. / час.: 1 з.е. / 36 час..								

## 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Сущность и природа лидерства. Понятия стилей руководства и лидерства. Личностные качества лидера, поведение и взаимоотношения	Лекции ч.	Практические занятия ч.	Лабораторные работы ч.	Самостоят. работа ч.
	6	6	--	-
	Сущность и природа лидерства. Лидерство как процесс влияния одного индивида на группу людей для достижения общей цели. Оно связано с властью, влиянием и способностью вдохновлять последователей. Природа лидерства обусловлена психологическими особенностями личности, социальными условиями и культурными факторами. Стили руководства и лидерства: авторитарный стиль, демократический стиль и либеральный. Личностные качества лидера. Эффективный лидер обладает такими качествами, как уверенность в себе, ответственность, коммуникабельность, эмоциональный интеллект, способность к принятию решений и адаптивность. Поведение и взаимоотношения. Лидер формирует доверительные отношения внутри команды, поддерживает мотивацию сотрудников, обеспечивает ясность целей и поощряет инициативу. Важна также открытость к обратной связи и умение разрешать конфликты конструктивно.			

Тема 2. Понятие мотивации. Источники мотивации. Эволюционные и биологические теории мотивации	Лекции ч.	Прак зан ч.	Лаб раб ч.	Самост раб ч.
	6	6	--	-
	Понятие мотивации. Мотивация как внутренний психический процесс, направленный на возбуждение активности и поддержание поведения, необходимого для удовлетворения потребностей и достижения целей. Она определяет интенсивность усилий, направление действий и продолжительность поведенческих реакций. Источники мотивации. Источниками мотивации являются потребности, желания, стремления и внутренние стимулы, влияющие на поведение индивидуумов. Эти источники подразделяются на внешние факторы (стимулирование извне) и внутренние факторы (личные убеждения, ценности). Особенности и основные положения эволюционных и биологических теорий мотивации.			

Тема 3. Лидерство в управлении командой. Ролевая структура команд. Функции команды в организации	Лекции ч.	Прак зан ч.	Лаб раб ч.	Самост раб ч.
	6	6	--	-
	Лидерство в управлении командой. Лидерство как искусство направления группы людей к достижению общих целей. Эффективный лидер должен обладать определенными личностными качествами, стилем управления и методами взаимодействия с членами команды. Основные типы лидеров включают формальных руководителей, назначаемых организацией, и неформальных лидеров, выбираемых группой на основании уважения и доверия. Ролевая структура команд. Каждая команда имеет свою ролевую структуру, включающую разнообразные роли членов команды, каждая из которых играет определенную роль в достижении коллективных целей. Функции команды в организации. Команда является важным элементом организационной структуры, способствующим решению сложных задач и повышению производительности труда.			

## 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Примерный фонд оценочных средств представлен в Приложении 1.

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### Рекомендуемая литература

1. Гладкова И.А. Лидерство и управление командой: учебное пособие / Гладкова И.А., Глазкова Л.А. — Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2025. — 90 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/156293.html>
2. Красностанова М.В., Тищенко Е.Б. Социальная психология для менеджеров, инноваторов, экономистов. - Москва: МГУ имени М.В.Ломоносова, 2025. - 400 с. - ISBN: 978-5-907690-70-7
3. Лидерство и управление командой: учебное пособие / А. Д. Ишков, Н. Г. Милорадова, Е. Ю. Елисеева [и др.]; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет, кафедра менеджмента и инноваций. — Москва: Издательство МИСИ – МГСУ, 2024. - 58 с. — ISBN 978-5-7264-3544-2. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2203778>
4. Чиликин А.Н. Эффективное лидерство и управление командой: курс лекций / Чиликин А.Н., Чиликина И.А. — Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2024. — 50 с. — ISBN 978-5-001 75-248-6. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/143986.html>

## 7. ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 7.1 Лицензионное программное обеспечение

- Microsoft Windows 10/11.

### 7.2 Свободно распространяемое программное обеспечение:

- Astra Linux Common Edition (отечественное ПО)
- LibreOffice (свободно распространяемое ПО (Open Source))
- Яндекс.Браузер (отечественное ПО)
- 7-Zip
- PostgreSQL/pgAdmin [Система управления базами данных; свободно распространяемое ПО]

### 7.3 Перечень современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем и ресурсов сети Интернет:

1. <https://ro-edu.ru/> - Медиапортал «Российское образование»
2. <http://www.iprbookshop.ru> - Электронно-библиотечная система IPRSmart (ЭБС IPRSmart) —электронная библиотека по всем отраслям знаний
3. <https://www.elibrary.ru/> - электронно-библиотечная система eLIBRARY.RU, крупнейшая в России электронная библиотека научных публикаций

4. <https://cyberleninka.ru/> - научная электронная библиотека КиберЛенинка
5. <https://gufo.me/> - справочная база энциклопедий и словарей
6. <http://www.consultant.ru/> - справочная правовая система КонсультантПлюс
7. <https://www.garant.ru/> - справочная правовая система Гарант
8. <https://rosstat.gov.ru/emiss> Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС) Государственная база статистических данных
9. <https://minfin.gov.ru/ru/performance/audit/standarts/international/documents/?ysclid=mn6p22hks7190904011> - База данных международных стандартов аудита (МСА) [Профессиональный ресурс на сайте IFAC;
10. [https://sroaas.ru/auditor/pravila\\_i\\_standarty/standarty-audita/](https://sroaas.ru/auditor/pravila_i_standarty/standarty-audita/) - База данных международных стандартов аудита (МСА) на сайте МФБ (ifac.org) — первоисточники для аудиторской деятельности

## 8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

При реализации образовательной программы для освоения учебной дисциплины используются следующие компоненты материально-технической базы Университета:

1. Аудиторный фонд.
2. Материально-технический фонд.
3. Библиотечный фонд.

Аудиторный фонд представляет собой аудитории для проведения учебных занятий, в том числе, лекционных занятий, практических занятий/лабораторных работ.

Материально-технический фонд представлен учебной мебелью и соответствующим оборудованием, обеспечивающим освоение учебной дисциплины.

Библиотечный фонд обеспечивает доступ каждого обучающегося к электронно-библиотечной системе, современным профессиональным базам, информационно-справочным системам, информационным ресурсам сети Интернет, указанным в рабочей программе дисциплины.

### **Перечень материально-технического обеспечения по дисциплине:**

#### **Аудитория для проведения учебных занятий:**

Комплект специализированной учебной мебели, отвечающий всем установленным нормам и требованиям: столы, стулья. Персональные компьютеры с программным обеспечением, с возможностью подключения к сети «Интернет». Шкаф книжный, стеллаж, шкаф книжный, стеллаж, доска передвижная поворотная магнитная (маркерная), тумба, доска передвижная магнитная (маркерная).

Рабочее место преподавателя: стол, стул, персональный компьютер с программным обеспечением, с возможностью подключения к сети «Интернет».

#### **Аудитория для проведения учебных занятий для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов:**

Комплект специализированной мебели, отвечающий всем установленным нормам и требованиям для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов:

столы, стулья, инвалидное кресло-коляска. Гарнитура, информационная система «Исток» - для слабослышащих, клавиатура Брайля, шкаф книжный.

Рабочее место преподавателя: стол, стул, тумба, персональный компьютер с программным обеспечением, с возможностью подключения к сети «Интернет».

## **9. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Обучение по дисциплине предполагает освоение учебного материала на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций и практических занятий/лабораторных работ.

Для успешного освоения дисциплины рекомендуется придерживаться системного подхода к учебному процессу. Просматривать все лекции, так как они формируют теоретический каркас дисциплины и помогают выстроить логику взаимосвязи ключевых понятий. Рекомендуется вести конспект лекции, с выделением основных идей, вопросов для уточнения и собственных ассоциаций — это поможет в подготовке к активной работе на практических занятиях. На семинарских и практических занятиях целесообразно участвовать в дискуссиях, аргументируя свою позицию и анализируя позиции коллег.

При подготовке к работе во время проведения практических/ лабораторных занятий следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к практическому/лабораторному занятию заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия/лабораторной работы, техники безопасности при работе с оборудованием.

Самостоятельная работа является равноправной частью обучения: целесообразно изучать рекомендованную литературу, дополняя лекционный материал аналитическими источниками и современными исследованиями. Рекомендуется выделять время на систематизацию знаний — составление схем, таблиц, глоссария терминов значительно облегчит подготовку к промежуточной аттестации.

При выполнении самостоятельных заданий целесообразно сфокусироваться на глубине проработки темы и умении применять знания к анализу конкретных ситуаций. Рекомендуется использовать цифровые образовательные ресурсы, современные профессиональные базы, электронные библиотечные системы и информационно-справочные системы для расширения информационной базы.

Рекомендуется регулярно проводить самодиагностику: формулировать ответы на ключевые вопросы без опоры на конспекты, чтобы выявить слабые места. Целесообразно готовиться к занятиям заранее, знакомясь с темой — это позволяет участвовать в учебном процессе на уровне диалога, а не пассивного восприятия.

Успешное освоение дисциплины возможно только при синтезе всех форм работы: лекции задают направление, практические занятия/лабораторные работы развивают умения и навыки, а самостоятельная работа формирует устойчивые компетенции. Необходимо подходить к обучению как к осознанному проектированию собственного интеллектуального развития, а не как к формальному выполнению требований учебного плана.

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Университет информационных технологий и инноваций»

(АНО ВО УИТИ)

<b>ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ</b>
Текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)
<b>ФТД.01 ЛИДЕРСТВО И УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДАМИ</b>
Для направления подготовки: 27.03.03 Системный анализ и управление (уровень бакалавриат)
Типы задач профессиональной деятельности: проектно-технологический, научно-исследовательский, эксплуатационно-технологический
Направленность (профиль): Системный анализ и управление бизнес-процессами
Форма обучения: очная

г. Владикавказ, 2026

## ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### Примерные темы для практических занятий

1. Сущность и природа лидерства. Лидерство как процесс влияния одного индивида на группу людей для достижения общей цели. Оно связано с властью, влиянием и способностью вдохновлять последователей. Природа лидерства обусловлена психологическими особенностями личности, социальными условиями и культурными факторами.
2. Стили руководства и лидерства: авторитарный стиль, демократический стиль и либеральный.
3. Личностные качества лидера. Эффективный лидер обладает такими качествами, как уверенность в себе, ответственность, коммуникабельность, эмоциональный интеллект, способность к принятию решений и адаптивность.
4. Поведение и взаимоотношения. Лидер формирует доверительные отношения внутри команды, поддерживает мотивацию сотрудников, обеспечивает ясность целей и поощряет инициативу. Важна также открытость к обратной связи и умение разрешать конфликты конструктивно.
5. Понятие мотивации. Мотивация как внутренний психический процесс, направленный на возбуждение активности и поддержание поведения, необходимого для удовлетворения потребностей и достижения целей. Она определяет интенсивность усилий, направление действий и продолжительность поведенческих реакций.
6. Источники мотивации. Источниками мотивации являются потребности, желания, стремления и внутренние стимулы, влияющие на поведение индивидуумов. Эти источники подразделяются на внешние факторы (стимулирование извне) и внутренние факторы (личные убеждения, ценности).
7. Особенности и основные положения эволюционных и биологических теорий мотивации.
8. Лидерство в управлении командой. Лидерство как искусство направления группы людей к достижению общих целей.
9. Эффективный лидер должен обладать определенными личностными качествами, стилем управления и методами взаимодействия с членами команды. Основные типы лидеров включают формальных руководителей, назначаемых организацией, и неформальных лидеров, выбираемых группой на основании уважения и доверия. Ролевая структура команд. Каждая команда имеет свою ролевую структуру, включающую разнообразные роли членов команды, каждая из которых играет определенную роль в достижении коллективных целей.
10. Функции команды в организации. Команда является важным элементом организационной структуры, способствующим решению сложных задач и повышению производительности труда.

### Примерные темы рефератов

1. Анализ конфликтов в команде как дисфункции системы: системные причины и методы вмешательства.
2. Лидерство в условиях нестабильности и неопределенность, применение системного мышления для навигации.
3. Моделирование принятия групповых решений: от мозгового штурма до метода Дельфи с оценкой системных эффектов.
4. Мотивация как сложная система: интеграция теорий Маслоу, Герцберга,

Макклелланда и их применимость в условиях проектной команды аналитиков.

5. Применение методологии Soft Systems Methodology для решения слабоструктурированных проблем в командной работе.

6. Применение принципов кибернетики (например, закон необходимого разнообразия Эшби) к управлению разнородными командами.

7. Применение теории ограничений Голдратта для выявления и устранения ключевых ограничений в работе команды системных аналитиков.

8. Системные ловушки в управлении проектами: анализ и предотвращение явлений «эскалации обязательств» или «трагедии общих ресурсов» в командах.

9. Управление знаниями в команде как система: от идентификации и распространения до применения и создания нового знания.

10. Управление удаленными и гибридными командами: системные вызовы и решения в области координации, контроля и сплоченности.

### Примеры тестовых заданий

1. Ключевой вызов при управлении удаленной командой с позиций системного анализа — это:

А) Необходимость оплачивать офисное пространство.

Б) Ослабление или искажение спонтанных коммуникационных связей и обратной связи.

В) Сложность контроля рабочего времени.

Г) Разница в часовых поясах.

2. Какой элемент системы «команда» в первую очередь страдает при частых конфликтах и недоверии?

А) Техническая инфраструктура.

Б) Скорость выполнения рутинных операций.

В) Способность к совместному решению сложных проблем и обмену знаниями.

Г) Бюджет проекта.

3. Принцип «субсидиарности» в управлении командой предполагает, что:

А) Решения должны приниматься на том уровне системы, где есть вся необходимая информация.

Б) Все решения принимает исключительно лидер.

В) Решения всегда делегируются на самый нижний уровень.

Г) Ответственность всегда коллективная.

4. Что такое «системная ловушка» в контексте управления проектами, когда первоначальные инвестиции заставляют продолжать неудачный проект?

А) Трагедия общих ресурсов

Б) Эскалация обязательств

В) Сдвиг целей

Г) Правило победителя

5. Какой стиль лидерства, с системной точки зрения, наиболее способствует долгосрочной устойчивости и адаптивности команды в условиях неопределенности?

А) Авторитарный

Б) Демократический

- В) Трансформационный
  - Г) Попустительский
6. Методология Soft Systems Methodology в первую очередь предназначена для:
- А) Оптимизации формальных бизнес-процессов с четкими метриками.
  - Б) Решения слабоструктурированных, «мягких» проблем, где важны мнения и мировоззрения участников.
  - В) Автоматического построения алгоритмов.
  - Г) Проведения финансового аудита.
7. Согласно теории ограничений, Э. Голдратта, каков первый шаг в улучшении работы системы?
- А) Оптимизировать все процессы одновременно.
  - Б) Выявить ключевое ограничение («узкое место») системы.
  - В) Увеличить ресурсы на всех участках.
  - Г) Снизить операционные издержки.
8. Что из перечисленного является примером НЕформальной обратной связи в системе «команда»?
- А) Ежеквартальный отчет по KPI.
  - Б) Ежедневный стендап.
  - В) Спонтанное обсуждение проблемы у кофемашины.
  - Г) Годовая оценка эффективности.
9. Какой инструмент системного анализа лучше всего подходит для визуализации и анализа причинно-следственных связей в сложной ситуации?
- А) Диаграмма Ганта
  - Б) Диаграмма причинно-следственных связей
  - В) SWOT-анализ
  - Г) PEST-анализ
10. Основная цель ретроспективы в agile-подходах с системной точки зрения — это:
- А) Наказание сотрудников за ошибки.
  - Б) Планирование задач на следующий спринт.
  - В) Анализ прошлого спринта и адаптация рабочих процессов (настройка системы).
  - Г) Доклад руководству о статусе проекта.

#### **Примеры вопросов к зачету с оценкой:**

1. В чём заключается принцип рационального принятия решений?
2. В чём отличие внутренней и внешней мотивации?
3. Из каких этапов состоит формирование эффективной команды?
4. Какие факторы влияют на мотивацию работников?
5. Какова связь между составом команды и её успешностью?
6. Каковы основные различия между лидером и менеджером?
7. Какое влияние оказывает эффективное общение на производительность команды?
8. Какой стиль лидерства предпочтителен в условиях неопределённости и риска?
9. Когда целесообразно применять метод мозгового штурма?
10. Назовите ключевые характеристики эффективного лидера.
11. Назовите типичные проблемы, возникающие в процессе формирования команды.

12. Опишите основные стили лидерства (авторитарный, демократичный, либеральный).
13. Охарактеризуйте стадии развития команды по Брюсу Такману («Формирование— шторм—нормализация—выполнение»).
14. Проанализируйте последствия игнорирования конфликтов в команде.
15. Чем отличается ситуационный подход к выбору стиля лидерства от универсального подхода?

#### **Критерии оценивания результатов текущего контроля**

1. Оценка прохождения практических занятий производится по шкале «зачтено» / «не зачтено».
2. Оценка подготовки реферата производится по шкале «зачтено» / «не зачтено».
3. Оценка выполнения тестовых заданий формируется следующим образом:
  - оценка «отлично» - 85-100% правильных ответов;
  - оценка «хорошо» - 70-84% правильных ответов;
  - оценка «удовлетворительно» - 40-69% правильных ответов;
  - оценка «неудовлетворительно» - менее 39% правильных ответов.

#### **Критерии оценивания результатов при проведении промежуточной аттестации**

Знания обучающихся оцениваются по 4-балльной шкале при проведении экзаменов и зачетов с оценкой:

*«отлично»,  
«хорошо»,  
«удовлетворительно»  
«неудовлетворительно»)*

или 2-балльной шкале при проведении зачета:

*«зачтено»,  
«не зачтено»*

#### **Описание критериев оценивания:**

##### **1. «Отлично» или «зачтено»**

- а) Обоснованные объемные ответы на вопросы. Обучающийся иллюстрирует выводы фактами, приводит данные из источников.
- б) Обучающийся успешно применяет знание теории для реализации практической части дисциплины. Выполненные задания соответствуют высокому уровню качества, включая использование правильных форматов, методологий и инструментов.
- в) Обучающийся умеет анализировать и оценивать нюансы тематики, демонстрируя способность к критическому мышлению и самостоятельному исследованию.

##### **2. «Хорошо» или «зачтено»**

- а) Обучающийся дает достаточно полные ответы на вопросы с учетом основных направлений темы. Ответы обучающегося имеют четкую структуру и логически связаны.
- б) Обучающийся применяет теоретические знания в практических заданиях. Выполнение задания в целом соответствует требованиям, допустимы некоторые недочеты или неточные выводы по полученным результатам.

в) Обучающийся демонстрирует хорошее понимание вопроса, знает основные аспекты тематики. Ответы обучающегося содержат достаточно информации, но допустимы недостаточно глубокие суждения.

### **3. «Удовлетворительно» или «зачтено»**

а) Ответы на вопросы неполные, не охватывают все стороны тематики и не всегда структурированы или логически связаны. Обучающийся делает верные выводы, но они недостаточно аргументированы или основаны на поверхностном понимании предмета вопроса.

б) Обучающийся способен использовать теоретические знания в практических заданиях, но недостаточно уверен в верности примененных методов и точности в их выполнении. Выполненное задание может содержать некоторые ошибки, недочеты или расхождения.

в) Обучающийся охватывает большинство основных сторон темы вопроса, но демонстрирует неполное или поверхностное их понимание, дает недостаточно развернутые объяснения.

### **4. «Неудовлетворительно» или «не зачтено»**

а) Обучающийся отвечает на вопросы неполно, не раскрывает основных направлений темы. Ответы обучающегося не структурированы, не связаны с вопросом, отсутствует логика изложения. Выводы, представляют простые утверждения без анализа или четкой аргументации.

б) Обучающийся не умеет переносить теоретические знания в практическую плоскость и не способен применять их для выполнения задания. Выполненное задание содержит много ошибок, а его результаты не соответствуют поставленным требованиям и (или) неправильно интерпретируются.

в) Ответ обучающегося фрагментарный или отрывочный, не включает анализ рассматриваемого вопроса, пропущены важные детали и связи, поверхностный.