

Кафедра

Управления

Б1.О.10

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА)

Учебная дисциплина	Организационное поведение
По направлению подготовки	09.03.03 «Прикладной информатики»
Профиль (программа бакалавриата)	«Прикладная информатика в цифровой экономике»
Форма обучения	Очно-заочная

Оценочные материалы (средства) дисциплины рассмотрены (актуализированы) и утверждены на заседании кафедры управления

Протокол заседания № 11 от «05» июня 2026 г.

Заведующий кафедрой Никитина Наталья Викторовна

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценочные материалы (средства) сформированы в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 09.03.03 «Прикладная информатика», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 19.09.2017 №922, и учебного плана направления подготовки 09.03.03 «Прикладная информатика», профиль (программа бакалавриата) «Прикладная информатика в цифровой экономике». В соответствии с матрицей компетенций основной профессиональной образовательной программы «Прикладная информатика в цифровой экономике» в процессе обучения по дисциплине «Организационное поведение» происходит формирование закрепленных за дисциплиной компетенций обучающихся. Оценка сформированности компетенций на каждом этапе обучения происходит через оценку планируемых результатов обучения по дисциплине (знаний, умений, навыков).

Результаты освоения образовательной программы (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Этапы формирования компетенции (семестры, темы)	Оценочные средства
УК- 6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 – Применяет технологии самоменеджмента и тайм-менеджмента в различных видах деятельности	Знать: - принципы выстраивания профессиональной траектории; - основы тайм-менеджмента, техники управления временем; Уметь: - обобщать, оформлять и публично представлять результаты собственной деятельности Владеть: - навыками оценки собственной деятельности (самооценки).	Тема 3. Мотивация и результативность в организации Тема 6. Персональное развитие в организации.	- Устный опрос по теме 3 - Проверка практической работы по теме 6 - Ответ на зачете
	УК-6.2 – Выстраивает траекторию саморазвития на основе личных приоритетов и принципов образования в течение всей	Знать: - методы и инструменты обеспечения личной эффективности, организации рабочего пространства; - методы самопродвижения	Тема 3. Мотивация и результативность в организации Тема 4. Формирование группового поведения в организации Тема 5. Лидерство в	- Устный опрос по теме 3 - 5 - Выступление с докладом по теме 4 - Ответ на зачете

	жизни, с фиксированием и отслеживанием в цифровой среде результатов собственной деятельности	я и само-презентации в карьерной среде; Уметь: - ставить цели и задачи на траекторию саморазвития. Владеть: - навыками планирования и управления траекторией саморазвития	организации. .	
УК-10 - Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	УК-10.1.- Проявляет гражданскую позицию в социальной и профессиональной сфере	Знать: методы по формированию и развитию качеств личности в профессиональной сфере; Уметь: формулировать гражданскую позицию в профессиональной сфере. Владеть: навыками развития личностных качеств для формирования гражданской позиции.	Тема 1. Основы организационного поведения. Теория поведения человека в организации Тема 2. Личность и организация. Тема 6. Персональное развитие в организации.	Устный опрос по теме 1-2; Практическая работа по теме 6 - Ответ на зачете

2. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Устный опрос

Тема 1 «Основы организационного поведения. Теория поведения человека в организации»

1. Теоретические основы теории поведения личности в организации
2. Основные виды организационного поведения
3. Понятие организационного поведения
4. Понятие и виды организации
5. Природа человека

Тема 2 «Личность и организация»

1. Современные и зарубежные теории личности.
2. Организация как открытая система.

3. Современные методы стимулирования эффективной деятельности работников. Маркетинговое управление поведением работников.
4. Партисипативность как фактор повышения производительности труда.
5. Человеческая компетентность менеджера.

Тема 3. Мотивация и результативность в организации:

1. Мотивационные предпочтения и виды организационного поведения.
2. Принципы научного управления. Концепция “человеческих отношений”.
3. Социотехнический подход к организации.
4. Ситуационные аспекты организационного поведения.
5. Понятие карьеры. Значение планирования карьеры для повышения эффективности организации. Направления развития и типы карьеры.
6. Уровни карьеры руководителей.
7. Мотивы выбора личной карьеры. Причины неудач в карьере руководителей.
8. Стадии карьеры. Карьерные ориентации.

Тема 4 «Формирование группового поведения в организации»

1. Уровни анализа организационного поведения: индивид, группа, организация.
2. Природа групп в организации, их классификация, стадии развития.
3. Групповые процессы, групповое давление и конформность,
4. Формирование группового поведения в организации.
5. Организация работы смешанных групп профессиональной сферы, включающих сотрудников с ограничениями по состоянию здоровья

Тема 5 «Лидерство в организации»

1. В чем заключается сущность лидерства?
2. Каковы области профессиональной деятельности лидера, в чём особенности деятельности лидера и менеджера?
3. Природа лидерства.
4. Власть как основа лидерства.
5. Элементы лидерства.
6. Типы лидеров.
7. В чем суть лидерства?
8. Что общего между управлением и лидерством?

Критерии оценивания устного опроса:

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он ответил развернуто на один из заданных вопросов, активно дополнял ответы других обучающихся или задавал им дополнительные вопросы;
- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он ответил развернуто на один из заданных вопросов или ответил кратко на ряд вопросов;
- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он кратко ответил на один из задаваемых вопросов или просто дополнял ответы других обучающихся, задавал им дополнительные вопросы;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он не смог ответить правильно на заданный вопрос, либо не отвечал на вопросы и не участвовал в их обсуждении.

Список вопросов к семинару-дискуссии

по теме 4 «Формирование группового поведения в организации»

1. Формирование группового поведения в организации

2. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации
3. Теоретические аспекты формирования группового поведения в организации
4. Формирование группы и ее основные характеристики
5. Потенциал группы и его результативность
6. Понятие и типы групп
7. Стадии развития групп

Критерии оценивания доклада к семинару-дискуссии:

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он ответил развернуто на один из заданных вопросов, активно дополнял ответы других обучающихся или задавал им дополнительные вопросы;
- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он ответил развернуто на один из заданных вопросов или ответил кратко на ряд вопросов;
- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он кратко ответил на один из задаваемых вопросов или просто дополнял ответы других обучающихся, задавал им дополнительные вопросы;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он не смог ответить правильно на заданный вопрос, либо не отвечал на вопросы и не участвовал в их обсуждении.

Практическая работа по теме 6

«Персональное развитие в организации»

Список вопросов к практической работе

1. Укажите организацию, в которой Вы будете проходить стажировку.
2. На какой тип профессиональной траектории Вы ориентируетесь и почему? Обоснуйте свой выбор.
3. Дайте краткую характеристику о сфере деятельности организации, в которой Вы будете проходить стажировку (производство, финансы, политика, образование, здравоохранение, PR и др.), сформулируйте основные тренды в выбранной Вами сфере деятельности.
4. Изложите историю, миссию, стратегию компании.
5. Представьте организационную структуру подразделения, в котором Вы будете проходить практику (назначение структурного подразделения; основные функции, выполняемые сотрудниками данного подразделения; ФИО руководителя структурного подразделения).
6. Укажите основные требования к персоналу (к своему рабочему месту), которые предъявляет данная организация при приеме на работу.
7. Составьте личное резюме, используя либо форму организации, в которой вы будете проходить стажировку, либо стандартную форму.
8. Каким образом Вы собираетесь готовить себя для успешного освоения выбранной профессиональной траектории? Какие компетенции Вам необходимо освоить? Какая из траекторий подготовки, имеющихся в ТАУ, будет для Вас приоритетной?

Критерии оценивания практической работы

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если в работе зафиксированы логичные и понятные ответы на все вопросы; там, где необходимо, присутствуют поясняющие схемы;
- у схем есть объясняющий текст, название; соблюдены правила оформления работы.
- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если ответы на вопросы зафиксированы недостаточно полно и понятно; в изображённых схемах есть недочёты; пропущен один вопрос; правила оформления работы соблюдены.
- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если работа сделана «на отвяжись»; ответы зафиксированы не на все вопросы; схем не хватает или в их

изображении есть нелогичность, ошибки; работа оформлена не совсем верно и корректно.

- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если работа не сдана; работа списана у других студентов; в ответах на вопросы нет логики; схем мало, они с ошибками или схем нет совсем.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ОЦЕНКА ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ЗАЧЕТЕ С ОЦЕНКОЙ

Список вопросов для подготовки к зачету с оценкой

УК - 6 – Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

УК-6.1 – Применяет технологии самоменеджмента и тайм-менеджмента в различных видах деятельности

Обучающийся знает: принципы выстраивания профессиональной траектории; основы тайм-менеджмента, техники управления временем

1. Предмет организационного поведения. Характеристики организационного поведения: функциональная определенность, временная заданность, самоорганизуемость, мотивационная автономность, предсказуемость, сценарная воспроизводимость.
2. Социокультурный образ организации, ее социокультурное окружение. Поведенческие стереотипы: экономический, психологический, технологический, этический человек.
3. Природа организаций. Основные характеристики организации, организация как объект, процесс и свойство. Организационная структура.
4. Организационная власть как категория, отражающая взаимодействие людей в организации.
5. Личность и организация. Гармония и конфликт интересов организации и личности.
6. Индивидуальные различия и стили деятельности. Влияние на организационное поведение возраста работников, их пола, семейного положения и продолжительности работы в организации.
7. Мотивы и потребности людей в организациях.
8. Процессуальные теории мотивации: теория подкрепления мотивов, теория ожидания, целевая теория мотивации, модификация поведения.
9. Мотивация и эффективность организации. Программы и методы стимулирования эффективной деятельности работников. Система оплаты труда как регулятор организационного поведения.

УК-6.2 – Выстраивает траекторию саморазвития на основе личных приоритетов и принципов образования в течение всей жизни, с фиксированием и отслеживанием в цифровой среде результатов собственной деятельности

Обучающийся знает: методы и инструменты обеспечения личной эффективности, организации рабочего пространства; методы самопродвижения и само-презентации в карьерной среде

1. Формальное и неформальное общение в организации. Общение и стиль руководства. Пути повышения эффективности общения в организациях.
2. Уровни анализа организационного поведения: индивид, группа, организация. Формирование группового поведения в организации.
3. Лидерство в организации. Лидерство и руководство.
4. Структурные теории организационного лидерства.
5. Нормативные модели лидерства (модель Врума-Йеттона-Яго). Биосоциальный подход к пониманию феномена лидерства.
6. Управление поведением организации как целого.
7. Взаимодействие организации с внешней средой. Организация как открытая система.
8. Управленческий цикл руководителя. Проблемное осмысление информации, запуск управленческих решений и делегирование полномочий.
9. Организационный конфликт, природа, генезис, стадии. Конфликтные управленческие позиции и зоны.
10. Природа групп в организации, их классификация, стадии развития, структура. Групповые процессы: групповое давление и конформность, групповая сплоченность и совместимость. Групповые нормы и санкции.

УК-10 – Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

УК-10.1. – Проявляет гражданскую позицию в социальной и профессиональной сфере

Обучающийся знает: методы по формированию и развитию качеств личности в профессиональной сфере.

1. Ситуационные переменные, влияющие на групповое организационное поведение: личностные особенности членов группы, размер группы, неоднородность группы.
2. Межгрупповое взаимодействие в организации и теоретические подходы к его исследованию: мотивационный, ситуативный, когнитивный, деятельностный.
3. Поведенческие ресурсы управления и обратная связь управленческих отношений. Организационный порядок, субординационное и координационное поведение.
4. Проблемы нормы и патологии в организационном поведении. Деструктивное поведение работников.

5. Маркетинговое управление поведением. Имиджевые регуляторы организационного поведения. Управление поведением клиентуры: Клиентурный, антиклиентурный, избирательно-клиентурный и псевдоклиентурный типы поведения.
6. Методы и социальные технологии организационной диагностики и организационного развития: диагностические интервью, тренинги, игротехнические методы.
7. Персональное развитие в организации. Формирование профессиональной идентичности и должностное самоопределение работников: ценностное освоение должности, аккумуляция личностных управленческих ресурсов, организация коммуникативного пространства.
8. Ресурсы организационного поведения: временные поведенческие ресурсы, организационные возможности управления.
9. Психологическая совместимость, групповая сплоченность и срабатываемость как факторы эффективной работы. Социально-психологические аспекты формирования управленческих команд.
10. Социально-психологический климат трудового коллектива, методы его диагностики и коррекции.
11. Базовые психологические ориентации и эмоциональная жизнь работников. Факторы адаптации и дезадаптации личности в трудовом коллективе.
12. Организационные аспекты работы с сотрудниками, имеющими ограничения по состоянию здоровья.
13. Возможности участия в смешанных группах профессиональной сферы, включающих сотрудников с ограничениями по состоянию здоровья.
14. Коммуникационно-организационное сопровождение сотрудников с ограничениями по состоянию здоровья.

ОЦЕНКА УМЕНИЙ И НАВЫКОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ЗАЧЕТЕ С ОЦЕНКОЙ

УК-6 - Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

УК-6.1 – Применяет технологии самоменеджмента и тайм-менеджмента в различных видах деятельности

Обучающийся умеет: обобщать, оформлять и публично представлять результаты собственной деятельности.

Обучающийся владеет: навыками оценки собственной деятельности (самооценки).

Оценка достижения обучающимся запланированного результата обучения осуществляется по результатам практической работы, в которой ему необходимо применить навыки оценки собственной деятельности (самооценки).

УК-6.2 – Выстраивает траекторию саморазвития на основе личных приоритетов и принципов образования в течение всей жизни, с фиксированием и отслеживанием в цифровой среде результатов собственной деятельности

Обучающийся умеет: ставить цели и задачи на траекторию саморазвития.

Обучающийся владеет: навыками планирования и управления траекторией саморазвития.

Оценка достижения обучающимся запланированного результата обучения осуществляется по результатам доклада, в котором ему необходимо применить навыки планирования и управления траекторией саморазвития.

УК-10 – Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

УК-10.1 – Проявляет гражданскую позицию в социальной и профессиональной сфере

Обучающийся умеет: формулировать гражданскую позицию в профессиональной сфере.

Обучающийся владеет: навыками развития личностных качеств для формирования гражданской позиции.

Оценка достижения обучающимся запланированного результата обучения осуществляется по результатам практической работы, в которой ему необходимо применить навыки развития личностных качеств для формирования гражданской позиции

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Для оценки результатов обучения по дисциплине учебным планом предусмотрен зачет с оценкой, который проводится в форме устного ответа на теоретический вопрос.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
УК- 6 – Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. УК-6.1 – Применяет технологии самоменеджмента и тайм-менеджмента в различных видах деятельности.					
Знать: - принципы выстраивания профессиональной траектории; - основы тайм-менеджмента, техники управления временем	Не знает	Фрагментарные знания принципов выстраивания профессиональной траектории; основ тайм-менеджмента, техники управления	Общие, но не структурированные знания принципов выстраивания профессиональной траектории;	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания принципов выстраивания профессиональной траектории;	Сформированные систематизированные прочные знания принципов выстраивания профессиональной

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
		временем	основ тайм-менеджмента, техники управления временем	основ тайм-менеджмента, техники управления временем	траектории; основ тайм-менеджмента, техники управления временем
Уметь: - обобщать, оформлять и публично представлять результаты собственной деятельности	Не умеет	Частично освоенные умения обобщать, оформлять и публично представлять результаты собственной деятельности	В целом освоенные, но не подкрепляемые знаниями и самостоятельностью выполнения умения обобщать, оформлять и публично представлять результаты собственной деятельности	В целом сформированные и самостоятельные выполняемые, но не всегда интеллектуально обоснованные умения обобщать, оформлять и публично представлять результаты собственной деятельности	Успешно сформированные, самостоятельно и осознанно выполняемые умения обобщать, оформлять и публично представлять результаты собственной деятельности
Владеть: - навыками оценки собственной деятельности (самооценки)	Не владеет	Фрагментарно сформированные навыки оценки собственной деятельности (самооценки)	В целом сформированные, но выполняемые на элементарном уровне навыки оценки собственной деятельности (самооценки)	Сформированные, но не устойчивые в сложных ситуациях навыки оценки собственной деятельности (самооценки)	Успешно сформированные, устойчивые, технологически грамотно выполняемые навыки оценки собственной деятельности (самооценки)
УК- 6 – Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. УК-6.2 – Выстраивает траекторию саморазвития на основе личных приоритетов и принципов образования в течение всей жизни, с фиксированием и отслеживанием в цифровой среде результатов собственной деятельности					
Знать: - методы и инструменты обеспечения личной	Не знает	Фрагментарные знания методов и инструментов обеспечения	Общие, но не структурированные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы	Сформированные систематизированные прочные

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
эффективности, организации рабочего пространства; методы самопродвижения и само-презентации в карьерной среде		личной эффективности, организации рабочего пространства; методов самопродвижения и само-презентации в карьерной среде	методов и инструментов обеспечения личной эффективности, организации рабочего пространства; методов самопродвижения и само-презентации в карьерной среде	знания методов и инструментов обеспечения личной эффективности, организации рабочего пространства; методов самопродвижения и само-презентации в карьерной среде	знания методов и инструментов обеспечения личной эффективности, организации рабочего пространства; методов самопродвижения и само-презентации в карьерной среде
Уметь: - ставить цели и задачи на траекторию саморазвития	Не умеет	Частично освоенные умения ставить цели и задачи на траекторию саморазвития	В целом освоенные, но не подкрепляемые знаниями и самостоятельностью выполнения умения ставить цели и задачи на траекторию саморазвития	В целом сформированные и самостоятельные, но не всегда интеллектуально обоснованные умения ставить цели и задачи на траекторию саморазвития	Успешно сформированные, самостоятельно и осознанно выполняемые умения ставить цели и задачи на траекторию саморазвития
Владеть: - навыками планирования и управления траекторией саморазвития	Не владеет	Фрагментарно сформированные навыки планирования и управления траекторией саморазвития	В целом сформированные, но выполняемые на элементарном уровне навыки планирования и управления траекторией саморазвития	Сформированные, но не устойчивые в сложных ситуациях навыки планирования и управления траекторией саморазвития	Успешно сформированные, устойчивые, технологически грамотно выполняемые навыки планирования и управления траекторией саморазвития
УК-10 – Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению. УК-10.1. – Проявляет гражданскую позицию в социальной и профессиональной сфере.					

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
Знать: - методы по формированию и развитию качеств личности в профессиональной сфере.	Не знает	Фрагментарные знания методов по формированию и развитию качеств личности в профессиональной сфере.	Общие, но не структурированные знания методов по формированию и развитию качеств личности в профессиональной сфере.	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания методов по формированию и развитию качеств личности в профессиональной сфере.	Сформированные систематизированные прочные знания методов по формированию и развитию качеств личности в профессиональной сфере.
Уметь: - формулировать гражданскую позицию в профессиональной сфере	Не умеет	Частично освоенные умения формулировать гражданскую позицию в профессиональной сфере.	В целом освоенные, но не подкрепляемые знаниями и самостоятельностью выполнения умения формулировать гражданскую позицию в профессиональной сфере.	В целом сформированные и самостоятельно выполняемые, но не всегда интеллектуально обоснованные умения формулировать гражданскую позицию в профессиональной сфере.	Успешно сформированные, самостоятельно и осознанно выполняемые умения формулировать гражданскую позицию в профессиональной сфере.
Владеть: - навыками развития личностных качеств для формирования гражданской позиции.	Не владеет	Фрагментарно сформированные навыки развития личностных качеств для формирования гражданской позиции.	В целом сформированные, но выполняемые на элементарном уровне навыки развития личностных качеств для формирования гражданской позиции.	Сформированные, но не устойчивые в сложных ситуациях навыки развития личностных качеств для формирования гражданской позиции.	Успешно сформированные, устойчивые, технологически грамотно выполняемые навыки развития личностных качеств для формирования гражданской позиции.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для оценки результатов обучения по дисциплине учебным планом предусмотрен зачет. При выставлении итоговой оценки за дисциплину необходимо учитывать результаты текущего контроля, по результатам которого все предусмотренные рабочей учебной программой задания должны быть выполнены в соответствии с установленными требованиями.

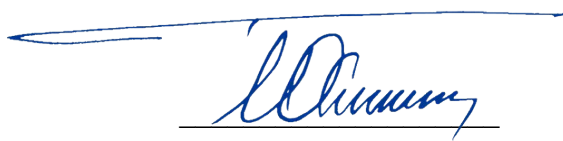
Критерии оценивания сформированности компетенций:

- оценка **«зачтено»** выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью; студент исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает учебный материал по теоретическим вопросам билета; свободно справляется с практической работой, требующим применения знаний и демонстрации навыков, использует в ответе дополнительный материал; студент способен анализировать полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий;
- оценка **«не зачтено»** выставляется студенту, если он при выполнении теоретических заданий не демонстрирует знаний учебного материала, допускает ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практическое задание, не демонстрирует необходимых умений и навыков.

5. ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Разработчик:

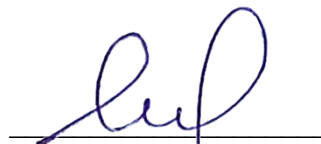
Богданов И.В., к.психол.н.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'И.В. Богданов', written over a horizontal line.

(подпись)

Заведующий кафедрой:

Ишкильдина С.А., к.т.н., доцент

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'С.А. Ишкильдина', written over a horizontal line.

(подпись)

Заведующий выпускающей кафедры:

Стрекалова Н.Б., д.п.н., доцент

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Н.Б. Стрекалова', written over a horizontal line.

(подпись)