

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе и качеству
образования

_____ И.А. Долгова

16 апреля 2025 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ

КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ И МЕТОДЫ ГРУППОВОЙ РАБОТЫ

Направление подготовки:	38.04.04 Государственное и муниципальное управление
Профиль подготовки:	Технологии и механизмы государственного и муниципального управления
Квалификация:	магистр
Форма обучения:	заочная
Год начала подготовки по программе:	2025

Самара
2025

1. Оценочные средства, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине

Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции	Результаты обучения по дисциплинам и практикам	Виды аттестации и оценочных средств
УК – 3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленных целей.	УК-3. И-1. Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели	УК-3. И-1. 3-1.Знает основные принципы формирования команды для решения профессиональных задач	Текущий контроль: устный опрос, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание.
		УК-3. И-1. У-1.Уметь выработать стратегию сотрудничества при планировании и организации работы команды для достижения поставленной цели	Текущий контроль: устный опрос, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание.
		УК-3. И-1. У-2.Уметь использовать стратегию сотрудничества при руководстве работой команды для достижения поставленной цели	Текущий контроль: устный опрос, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание.
	УК-3. И-2. Организует и координирует работу участников проекта, способствует конструктивному преодолению возникающих разногласий и конфликтов, обеспечивает работу команды необходимыми ресурсами	УК-3. И-2. У-1.Уметь совместно с коллегами участвовать в планировании командной работы, распределении поручений и составлении графика выполнения работы.	Текущий контроль: устный опрос, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание.
		УК-3. И-2. У-2.Уметь стимулировать сотрудников высказывать идеи и мнения при планировании командной работы, распределении поручений и	Текущий контроль: устный опрос, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание.

		составлении графика работы	
		УК-3. И-2. У-3. Умеет обеспечивать реализацию проекта финансовыми, материальными и информационными ресурсами	Текущий контроль: устный опрос, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание.
		УК-3. И-2. У-4. Умеет учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий.	Текущий контроль: устный опрос, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание.

2. Оценочные средства для текущего контроля

2.1. Вопросы для подготовки к семинарским/практическим занятиям

Тема 1. УК-3. И-1. У-1 Создание команды. Основные роли в команде

Вопросы для устного опроса

- 1 Команда как особый тип организации
- 2 Постановка задачи для команды
- 3 Важные составляющие в структуре профессионализма руководителей при создании эффективно действующей команды.
4. Отличия команды от рабочих групп.
5. Жизненный цикл команды.

Дискуссия «Всегда ли команда эффективна?»

Деловая игра «Роли команды».

Упражнение «Общая цель».

Тема 2. УК-3. И-1. У-2 Конфликты в команде и управление ими.

Вопросы для устного опроса

1. Конфликты как одно из следствий человеческой активности.
2. Разновидности конфликтов.
3. Внутриличностные и межличностные конфликты.
4. Конфликты между личностью и группой. Межгрупповые конфликты.

5. Мнимые и полные конфликты.
6. Пути разрешения различного рода конфликтов.

Тема 3. УК-3. И-2. У-2 Сущность социального командообразования как базового элемента групповой организации.

Вопросы для устного опроса

- 1 Социальное образование команд;
- 2 Элементы групповой организации.
3. Использование феноменов групповой жизнедеятельности для управления командообразованием.

Тема 4. УК-3. И-2. У-3. УК-3. И-2. У-4. Инструменты командообразования и организации групповой работы

Вопросы для устного опроса

1. Феномены взаимовлияния. Условия формирования атмосферы доверия.
2. Организация и координация работы команды. Планирование. Контроль.
3. Психологический портрет командного игрока.
4. Виды тимбилдинга.

Тренинг командообразования. Деловая игра «Строим башню».

Упражнение «Особенности группового мышления».

Дискуссия «Проигрывает доверяющий?»

Критерии оценки работы на практическом занятии

Критерии	Максимальное количество баллов за задание
Устный опрос, коллоквиум	
Основные теоретические положения по вопросу раскрыты. Имеются элементы обоснования выводов. Имеются элементы систематизации информации, факты применения профессиональной терминологии. Очевидно использование источников рекомендованной литературы. Продемонстрирована культура речи.	5 баллов

2.2. Темы докладов и рефератов

УК-3. И-1. 3-1.

- 1 Проблема лидерства в отечественной и зарубежной науке.
- 2 Современные кросс-культурные исследования лидерства.
- 3 Гендерная психология лидерства.
- 4 Исследование стилей лидерства в организационной психологии.
- 5 Лидерство как инструмент интеграции общности.
- 6 Исследование проблемы лидерства как структурного феномена.
- 7 Отечественные подходы к исследованию структуры группового лидерства.
- 8 Интерпретационный подход в исследовании проблемы лидерства.
- 9 Харизматическое лидерство.
- 10 Гуманистический подход в исследовании проблемы лидерства.
- 11 Социально-ролевая теория гендерных различий лидеров.
- 12 Концепция гендерного потока.
- 13 Современные теории политического лидерства.

- 14 Психологические модели поведения политического лидера.
- 15 Современные отечественные концепции по построению команд.
- 16 Зарубежные современные подходы к командообразованию, основанные: на развитии и согласованности целей команды (Е. Локки, Г. Лэхам).
- 17 Концепция функционального руководства командой (С. Заккаро, Е. Флейшман).
- 18 Исследование проблемы командообразования в отечественной и зарубежной психологии.
- 19 Роль и значение человеческого фактора в современных условиях
- 20 Сущность и значение информационно-поведенческой подсистемы менеджмента
- 21 Особенности взаимодействия человека и организации.
- 22 Основные подходы к установлению взаимодействия между человеком и организацией.
- 23 Основные социально-психологические качества личности.
- 24 Прогнозирование поведения человека на основе знаний о его психосоциотипе.
- 25 Процесс социализации личности.
- 26 Коммуникационный процесс в управлении.
- 27 Пути повышения эффективности коммуникационного процесса.
- 28 Тактика общения.
- 29 Мотивационный процесс: его характеристика и особенности.
- 30 Характеристики социальных групп.
- 31 Основные типы поведения в группе.
- 32 Сущность и значение анализа в изучении поведения личности в организации.

Шкала и критерии оценки реферата (эссе, доклада)

Критерии	Показатели	Баллы
1. Новизна реферированного текста	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.	Макс. - 20 баллов
2. Степень раскрытия сущности проблемы	- соответствие плана теме реферата (доклада); - соответствие содержания теме и плану; - полнота и глубина раскрытия основных понятий; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.	Макс. - 30 баллов
3. Обоснованность выбора источников	- круг, полнота использования литературных источников по теме; - привлечение новейших работ (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).	Макс. - 20 баллов

Критерии	Показатели	Баллы
4. Соблюдение требований к оформлению	<ul style="list-style-type: none"> - правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом; - соблюдение требований к объему работы; - культура оформления: выделение абзацев; - использование информационных технологий. 	Макс. - 15 баллов
5. Изложение	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль. 	Макс. - 15 баллов

Реферат оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- 86 – 100 баллов – «отлично»;
- 71 – 85 баллов – «хорошо»;
- 51 – 70 баллов – «удовлетворительно»;
- менее 50 баллов – «неудовлетворительно».

2.3. Тесты для текущего контроля УК-3. И-1. 3-1.

1. Член команды с низким уровнем уверенности в себе, полагающийся на суждение других - ...

- a) «Хороший парень»
- b) Агрессивный
- c) Пассивный
- d) Подвергавшийся насилию

2. Член команды, который способен слушать других и стремится прояснить спорные вопросы, определить общие взгляды, проанализировать конфликтующие ценности - ... a)

Интегратор

- b) Предприниматель
- c) Администратор
- d) Исполнитель

3. Один из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть социальной группы объединяет, направляет действия всей группы, которая ожидает, принимает и поддерживает его действия – это ... a) Менеджмент

- b) Власть
- c) Партнерство
- d) Лидерство

4. Согласно рационально - экономической модели, основным фактором мотивации для людей является ...

- a) личный экономический интерес
- b) производительность труда
- c) неденежное вознаграждение
- d) благоприятные условия труда

5. Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за

конкретные результаты - это а) Рабочая группа

б) Общество

с) Команда

д) Коллектив

6. Какой уровень потребностей по теории Flannes и Buell включает самоактуализацию?

а) Уровень 4

б) Уровень 6

с) Уровень 5

д) Уровень 7

Шкала и критерии оценки текущего тестирования

Число правильных ответов	Оценка
90-100% правильных ответов	Оценка «отлично»
70-89% правильных ответов	Оценка «хорошо»
51-69% правильных ответов	Оценка «удовлетворительно»
Менее 50% правильных ответов	Оценка «неудовлетворительно»

2.4. Варианты контрольных работ (при наличии)

Варианты контрольных работ для студентов заочной формы обучения

1. УК-3. И-1. У-1 Функция лидера в современном обществе
2. УК-3. И-2. У-1 Роль лидера в управлении персоналом организации
3. УК-3. И-1. У-2 Формирование конфликтологической компетенции в менеджменте
4. УК-3. И-1. У-1 Гендерная психология лидерства
5. УК-3. И-2. У-2 Стили управления и эффективность работы команды
6. УК-3. И-1. У-2 Социально-психологический климат как критерий эффективности менеджмента.
7. УК-3. И-1. У-2 Факторы и условия эффективного руководства командой.
8. УК-3. И-1. У-2 Команда, ее миссия и командные отношения.
9. УК-3. И-1. У-1 Факторы, влияющие на образование команды.
10. УК-3. И-1. У-2 Управленческие команды лидеров.
11. Методы и этапы формирования команд.
12. К-3. И-2. У-3. Организация командной работы над проектом.
13. УК-3. И-1. У-2 Основные модели управления командой проекта.
14. УК-3. И-2. У-4 Лидерство и руководство в малых группах.
15. УК-3. И-2. У-2 Современные технологии создания команды.
16. УК-3. И-1. У-1 Команда как вид малой группы.
17. УК-3. И-2. У-1 Делегирование полномочий в целях командообразования.
18. УК-3. И-1. У-1 Профессиональный отбор и командообразование.
19. УК-3. И-1. У-2 Командообразование как фактор эффективной совместной деятельности
20. УК-3. И-2. У-1 Роль лидера в управлении конфликтами в команде
21. Формирование коммуникативной компетентности в команде.
22. УК-3. И-2. У-2 Управление межличностными коммуникациями в команде.
23. Профилактика профессионального выгорания сотрудников в командной работе.
24. УК-3. И-2. У-1 Роль корпоративной культуры в формировании команды профессионалов.
25. УК-3. И-2. У-4 Современные методы оценки и развития лидерских качеств
26. УК-3. И-2. У-4 Тренинг как эффективный метод развития и совершенствования лидерского потенциала.

27. УК-3. И-1. У-1 Трудовой коллектив и команда: анализ современных исследований.
 28. УК-3. И-2. У-4 Коммуникативная компетентность – основа для формирования командных отношений.
 29. УК-3. И-1. У-1 История зарождения и развития психологии лидерства
 30. УК-3. И-1. У-1 Современные методы исследования социально-психологических характеристик сложившейся малой группы.

Критерии оценки контрольной работы

Элементы и этапы выполнения контрольной работы	Показатели	Максимальные баллы
Ответы на задания контрольной работы (по вариантам)	Для теоретических вопросов: Логичное изложение материала. Полнота раскрытия и анализа теоретического вопроса. Соответствие требованиям методических рекомендаций к содержанию контрольной работы.	70
Список источников	Соблюдение требований методических рекомендаций по количеству и качеству источников.	5
Оформление	Соответствие разработанным требованиям оформления. Соблюдение норм литературного языка. Отсутствие орфографических и пунктуационных ошибок, погрешностей стиля	15
Сроки выполнения	Соблюдение графика выполнения контрольной работы	10
		100

Контрольная работа оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- 51-100 баллов – «зачтено»;
- менее 50 баллов – «не зачтено».

3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

3.1. Банк контрольных заданий (с указанием компетенции)

Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

1. УК-3.И-1. Базовым признаком команды является:

- А. Работа в тесном контакте
- Б. Наличие общих ценностей
- В. Отсутствие согласованности действий
- Г. Наличие творческого потенциала

2. УК-3.И-1. К какому этапу формирования команды, согласно концепции Брюса Такмана, относятся следующие действия руководителя?

- Анализ ключевых процессов командной работы.
- Управление конфликтами.
- Эффективное посредничество.
- Превращение учеников в учителей.
- Сохранение самовыражения и самоуверенности.
- Обеспечение признания достижений команды и ее отдельных членов.

А. Нормативный этап

Б. Расформирование или трансформация

В. Штормовой этап

Г. Формирование/знакомство

Д. Этап высокой эффективности

3. УК-3.И-1. Управленческая решетка Блэйка-Мутона была разработана на основе идей ученых из штата Огайо. За основу были взяты 2 оси. Выберите верный вариант:

А. «забота о человеке» и «забота о производстве»

Б. «забота о персонале» и «забота о руководителе»

В. «забота о конечном продукте» и «забота о повышении производительности труда»

4. УК-3.И-1. Соотнесите виды мотивации и их проявления в потребностях и желаниях людей:

А	Идейная мотивация или «социальная ответственность» Основывается на убеждении, что если у человека есть возможность, то он обязательно должен помогать тем, кто находится в более сложной ситуации. В отличие от альтруизма такое мировоззрение формируется под воздействием общественного мнения.	1	– Желание приобрести новый круг общения, выбраться из дома; – возможность найти единомышленников; – стремление к общению и обмену опытом; – потребность в чувстве принадлежности и необходимости; – потребность иметь роль в обществе и цель в жизни
Б	Социальная мотивация – строится на основе контактов с другими людьми. Группа рассматривается как социальная, а не рабочая группа.	2	– Получение заработной платы; – возможность получения льгот, дополнительных возможностей в организации; – возможность поездок на отдых, в лечебные организации по льготной цене
В	Процессная мотивация – строится на основе желания получить удовлетворение от самого процесса деятельности	3	– Личностный рост; – самоутверждение; – утверждение себя в лазах других; – преодоление трудностей («Я это смогу!»); – желание быть лучшим, первым («Никто не смог, а я смогу!»)
Г	Мотивация достижений	4	– Желание улучшить жизнь людей в обществе; – следование традиции оказания помощи нуждающимся людям; – желание быть моделью поведения

			для других; – желание быть причастным к значимым событиям страны, города и т.д.; – желание показать свое неравнодушие к проблеме
Д	Материальная мотивация	5	– Выполнения работы, приносящей удовольствие; – интересное проведение времени; – применение собственного опыта, знаний, навыков и приобретение новых; – самосовершенствование; – самореализация; – подготовка к работе, улучшение своего резюме, налаживание новых профессиональных контактов; – потребность влиять на других; – компенсация отсутствия чего-либо в личной жизни.

5. УК-3.И-1. Модель Брюса Такмана показывает закономерность, по которой развивается любой коллектив. Превращение разрозненной группы людей в команду состоит из 4-х этапов. Определите их последовательность:

- А. Нормативный этап
- Б. Расформирование или трансформация
- В. Штормовой этап
- Г. Формирование/знакомство
- Д. Этап высокой эффективности

6. УК-3.И-1. Ниже в таблице приведены 5 этапов развития команды, согласно теории Брюса Такмана, и вопросы, которые обычно задают члены команды на каждом из этих этапов. Соотнесите этапы и вопросы.

	Возможные вопросы членов команды		Характеристика этапа
А	Что представляют собой другие члены команды? Что происходит? Чего от меня ожидают? Куда мы движемся и почему? Кто здесь лидер? Какие у нас цели? Как я вписываюсь в команду? Каков объем предстоящей работы?	1	Нормативный этап Достижение договоренности о правилах и нормах поведения и общения. Эмоциональная сплоченность.
Б	Как мы будем разрешать разногласия? Как мы будем принимать решения при наличии разногласий? Как мы будем сообщать друг другу негативную информацию? Можно ли изменить состав команды? Нужен ли нам именно такой лидер? Хочу ли я оставаться членом этой команды?	2	Этап расформирования или трансформации Представление результатов и итогов работы. Ситуация и варианты прощания.

В	Каковы принятые нормы и правила работы в команде? Насколько я должен подчиняться принятым нормам и правилам? Какую роль я должен играть? Каким должен быть мой вклад в работу команды и насколько я должен быть предан ее целям?	3	Этап знакомства Знакомство друг с другом. Чувство неуверенности. Поиск поддержки и уверенности в своих силах.
Г	Как мы будем непрерывно совершенствоваться? Как мы можем укреплять инновационный и творческий подход к делу? Как мы можем использовать наши ключевые навыки? Какие усовершенствования могут быть привнесены в процессы нашей командной работы? Как мы можем поддерживать высокий уровень энергии и преданности целям команды?	4	Результативный этап Решение поставленных задач. Достижение целей.
Д	Что дальше?	5	Штормовой этап Борьба за распределение ролей. Возможность возникновения конфликтов при общении.

7. УК-3.И-1. Назовите основные шаги разрешения конфликта.

- А. Определение источника конфликта, сбор информации о сути и субъектах, выбор стратегии, организация коммуникации и действий, мониторинг последствий
- Б. Выявление целей конфликтующих, определение методики разрешения, контроль Исполнения, мониторинг последствий
- В. Сбор информации, принятие решения, коммуникационное обеспечение, мониторинг последствий
- Г. Нет верного ответа

8. УК-3.И-2. Этот стиль управления полностью «завязан» на людях, и для его приверженцев любой сотрудник важнее любых задач и целей. Лидер старается, чтобы его подчиненные были счастливы и пребывали в состоянии гармонии. Добивается он этих целей, налаживая крепкие эмоциональные узы между сотрудниками, и награда ему — страстная преданность подчиненных. Этот стиль положительно сказывается на взаимодействии.

- А. Авторитетный;
- Б. Демократический;
- В. Диктаторский;
- Г. Партнерский.
- Д. Наставнический;
- Е. Образцовый.

9. УК-3.И-2. Определите два ключевых принципа распределения ролей в команде:

- А. Принцип системности;
- Б. Принцип компетентности;
- В. Принцип центральности роли;

- Г. Принцип предпочтения;
Д. Принцип беспристрастности.

10. УК-3.И-2. Соотнесите термин и определение

	Термин		Определение
А	Группа, объединенная интересом или сообщество	1	Четкая структура, направленная на достижение цели, решение проблемы. Приветствуется инициатива. Присутствует высокая степень взаимодействия. Минимализирован формализм.
Б	Группа выживания или стая	2	Добровольное участие, важны разделяемые интересы и ценности. В приоритете неформальное взаимодействие, но возможно распределение ролей. Лидеры проявляются, инициативы принимаются.
В	Группа достижения или команда	3	Решают все правила и стандарты. Люди объединены, прежде всего, формальными структурами: должностью, инструкцией, правилами и т.д. Есть как лидеры, так и руководители
Г	Группа организации или коллектив	4	Прежде всего, группа озабочена сиюминутными насущными проблемами. В такой группе решает все самый сильный, преобладает авторитарный стиль управления

11. УК-3.И-2. Оцените утверждения, определяющие координацию работы в команде, выбрав «верно»/«неверно»:

1. Регулярные планерки — это пустая трата времени, лучше общаться только по email.
2. Четкое распределение ролей в команде снижает количество конфликтов.
3. Если сотрудник не выполняет задачи, нужно сразу его заменить.
4. Обратная связь от команды помогает корректировать процесс управления.

12. УК-3.И-2. Какие ресурсы критически важны для эффективной работы проектной команды? Выберите ВСЕ подходящие варианты (множественный выбор):

- А. Финансирование и оборудование.
Б. Чёткие роли и зоны ответственности
В. Регулярные неформальные встречи без обсуждения работы.
Г. Система мониторинга прогресса и обратной связи.
Д. Жёсткий контроль без возможности самостоятельных решений.

3.2. Ключи к контрольным заданиям

№ вопроса	Ответ
1.	Б Общие ценности являются своеобразным базисом, сцепляющим механизмом команды. Они не возникают просто так, а формируются членами команды. Это принципы, которые формируют атмосферу, правила взаимодействия внутри команды и за ее пределами, регулируют процесс принятия решений и т.д.

2	В Штормовой этап требует от руководителя данных действий, поскольку предполагает борьбу за распределение ролей, возможность возникновения конфликтов при общении и взаимодействии, противостояние.
3	А Авторы теории разработали концепции лидерства и выделили стили управления в зависимости от учета интересов производства и людей. При оценке стиля необходимо учитывать два критерия: внимание к людям и внимание к производству. Авторы определили пять основных стилей менеджмента.
4	А-4, Б-1, В-5, Г-3, Д-2
5	Г, В, А, Д, Б
6	А-3, Б-5, В-1, Г-4, Д-2
7	А Определение источника конфликта, сбор информации о сути и субъектах, выбор стратегии, организация коммуникации и действий, мониторинг последствий
8	Д Приведенные выше характеристики стиля управления раскрывают само понятие «партнерство» - взаимодействие на равных, с учетом интересов всех сторон. Руководитель при внедрении такого стиля управления применяет преимущественно коллегиальное управление, основанное на учете мнений сотрудников.
9	Б, Г Существуют два принципа, в соответствии с которыми происходит распределение ролей в команде: принцип компетентности и принцип предпочтения. Соблюдение данных принципов ведет к эффективной работе членов команды. Принцип компетентности утверждает, что эффективным можно считать такое распределение ролей, при котором ответственность каждой роли не превышает умений члена команды, которому эта роль досталась. Члены команды будут отдавать большее предпочтение тем целевым ролям, которые больше соответствуют их индивидуальным потребностям. Принцип предпочтения основывается на том, что эффективным может считаться такое распределение ролей, при котором как можно большее число членов команды выполняют те роли, которые они сами предпочитают.
10	А-2, Б-4, В-1, Г-4, Д-3
11	1. Неверно, 2. Верно, 3. Неверно, 4. Верно
12	А, Б, Г

Шкала и критерии оценки текущего тестирования

Число правильных ответов	Оценка
90-100% правильных ответов	Оценка «отлично»
70-89% правильных ответов	Оценка «хорошо»
50-69% правильных ответов	Оценка «удовлетворительно»
Менее 50% правильных ответов	Оценка «неудовлетворительно»

3.3. Перечень тем для проверки образовательных результатов на знания (вопросы к зачёту/экзамену, при наличии)

Не предусмотрено