

Автономная некоммерческая организация высшего образования

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:

ФИО: Сухолет Ирина Наумовна

Должность: ректор

Дата подписания: 04.09.2023 14:57:47

Уникальный программный ключ:

90b04a8fcdf24f39034a47d003e725667d57043e870b41a3cee22df0848bbe2c



ПРИЛОЖЕНИЕ 5 К ООП

УТВЕРЖДЕНО УЧЕНЫМ СОВЕТОМ ИСИ В СОСТАВЕ ООП

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО  
КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ  
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**ОСНОВЫ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА.  
САМОМЕНЕДЖМЕНТ.**

Образовательная программа

**Академическое пение**

Направление подготовки

**53.03.03 Вокальное искусство**

Уровень высшего образования

**Бакалавриат**



**Разработчик оценочных средств:**

- Исаева О.В. (доцент кафедры Менеджмента в сфере культуры и искусства)

© Исаева О.В. (доцент кафедры Менеджмента  
в сфере культуры и искусства)

© АНО ВО «Институт  
современного искусства»



Фонд оценочных средств (ФОС) для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся базируется на перечне компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. ФОС обеспечивает объективный контроль достижения всех результатов обучения, запланированных для дисциплины.

ФОС включает в себя:

- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и уровня овладения формирующимися компетенциями в процессе освоения дисциплины (перечень вопросов к зачету, вопросы к текущему контролю).

## **1. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ**

<b>Код и содержание компетенции</b>
<b>УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</b>
<b>Индикаторы и результаты обучения. Дескрипторы - основные признаки освоения компетенций (показатели достижений результатов обучения). Критерии оценивания</b>
<b>Знать</b> <ul style="list-style-type: none"><li>– принципы формирования стратегий достижения целей</li><li>– принципы эффективности и целостности действий при достижении поставленной цели;</li><li>– требования, предъявляемые к проектной работе и критерии оценки результатов проектной деятельности</li></ul>
<b>Знать на высоком уровне</b> <ul style="list-style-type: none"><li>– принципы формирования стратегий достижения целей</li><li>– принципы эффективности и целостности действий при достижении поставленной цели</li><li>– требования, предъявляемые к проектной работе</li><li>– критерии оценки результатов проектной деятельности</li></ul>



**Знать на среднем уровне**

- принципы формирования стратегий
- общее понятие принципов эффективности действий
- общие понятия о заданной теме

**Знать на низком уровне**

- перечисление требований, предъявляемых к проектной работе и критерии оценки результатов данной деятельности

**Уметь**

- **самостоятельно планировать деятельность по реализации своих задач**
- **эффективно распределять ресурсы в процессе планирования**
- **правильно расставлять приоритеты и концентрироваться на том, что более значимо;**
- **четко формулировать требования к результату**

**Уметь на высоком уровне**

- самостоятельное планирование деятельности по реализации своих задач
- эффективное распределение ресурсов в процессе планирования
- правильное расставление приоритетов
- четкое формулирование требований к результату
- возможность ответить на вопросы по заданной теме

**Уметь на среднем уровне**

- самостоятельное планирование деятельности по реализации своих задач
- распределение ресурсов в процессе планирования
- расставление приоритетов
- формулирование требований к результатам

**Уметь на низком уровне**

- самостоятельное планирование деятельности на короткий срок
- не всегда четкое формулирование требований к результату

**Владеть**

- **навыками составления плана-графика реализации проекта в целом и плана-контроля его выполнения;**
- **навыком для достижения упорядоченности, точности, эффективности и продуктивности в работе;**
- **навыком определения и расстановки приоритетов действий, ведущих к достижению цели**

**Владеть на высоком уровне**

- навыками составления плана-графика реализации проекта в целом и плана-контроля его выполнения
- навыками для достижения упорядоченности, точности и эффективности и продуктивности в работе
- навыком определения и расстановки приоритетов действий, ведущих к



достижению целей
<b>Владеть на среднем уровне</b> <ul style="list-style-type: none"><li>– навыками составления плана-графика реализации проекта в целом</li><li>– навыком определения и расстановки приоритетов действий</li></ul>
<b>Владеть на низком уровне</b> <ul style="list-style-type: none"><li>– навыками составления плана-графика реализации краткосрочного проекта в целом</li><li>– в случае необходимости возможность проведение корректировки</li></ul>

<b>Код и содержание компетенции</b>
<b>УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</b>
<b>Индикаторы и результаты обучения. Deskрипторы - основные признаки освоения компетенций (показатели достижений результатов обучения)</b> <b>Критерии оценивания</b>
<b>Знать</b> <ul style="list-style-type: none"><li>– общие формы организации деятельности коллектива;</li><li>– психологию межличностных отношений в группах разного возраста;</li><li>– основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели;</li></ul>
<b>Знать на высоком уровне</b> <ul style="list-style-type: none"><li>– общие формы организации деятельности коллектива</li><li>– психологию межличностных отношений в группах разного возраста</li><li>– основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели</li><li>– возможность ответить на вопросы по заданной теме</li></ul>
<b>Знать на среднем уровне</b> <ul style="list-style-type: none"><li>– общие формы организации</li><li>– психологию межличностных отношений в группах</li><li>– сложно ответить на вопросы, связанные с данной тематикой</li></ul>
<b>Знать на низком уровне</b> <ul style="list-style-type: none"><li>– общие формы организации деятельности коллектива</li><li>– отсутствие возможности ответить на вопросы, связанные с данной тематикой</li></ul>
<b>Уметь</b> <ul style="list-style-type: none"><li>– эффективно и продуктивно работать с окружающими;</li><li>– учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег;</li><li>– эффективно коммуницировать, поддерживая и развивая отношения с</li></ul>



<p><b>другими членами команды в интересах дела; эффективно участвовать в планировании деятельности командной работы.</b></p>
<p><b>Уметь на высоком уровне</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– эффективно и продуктивно работать с окружающими</li><li>– учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег</li><li>– эффективно коммуницировать, поддерживая и развивая отношения с другими членами команды в интересах дела</li><li>– эффективно участвовать в планировании деятельности командной работы</li></ul>
<p><b>Уметь на среднем уровне</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– коммуницировать, поддерживая отношения с командой</li><li>– выходить из ситуаций конфликта</li><li>– продуктивно работать с окружающими</li></ul>
<p><b>Уметь на низком уровне</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– осуществлять коммуникацию и команде проекта</li><li>– достигать своих целей, не учитывая интересов коллег</li></ul>
<p><b>Владеть</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– навыками постановки цели в условиях командной работы;</li><li>– навыками использования стилей поведения, способствующих достижению согласия;</li><li>– навыком давать конструктивную обратную связь членам команды;</li><li>– навыками преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон</li></ul>
<p><b>Владеть на высоком уровне</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– навыками постановки целей в условиях командной работы</li><li>– навыками использования стилей поведения, способствующих достижению согласия</li><li>– навыком давать конструктивную обратную связь членам команды</li><li>– навыками преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон</li></ul>
<p><b>Владеть на среднем уровне</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– навыками постановки цели в условиях командной работы</li><li>– использованием стиля поведения, способствующего достижению согласия в проектной группе</li></ul>
<p><b>Владеть на низком уровне</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– навыками постановки целей в условиях командной работы</li></ul>

<p><b>Код и содержание компетенции</b></p>
<p><b>УК-6 Способность управлять своим временем, выстраивать и реализовывать</b></p>



<b>траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</b>
<b>Индикаторы и результаты обучения. Deskрипторы - основные признаки освоения компетенций (показатели достижения результатов обучения). Критерии оценивания</b>
<b>Знать</b> – основы планирования траектории саморазвития с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда; – техники эффективного таймменеджмента;
<b>Знать на высоком уровне</b> – основы планирования траектории саморазвития с учетом профессиональных особенностей и требований рынка труда – техники эффективного тайм-менеджмента – возможность ответить на вопросы по заданной теме
<b>Знать на среднем уровне</b> – техники эффективного тайм-менеджмента – некоторые траектории саморазвития – сложно ответить на вопросы, связанные с данной тематикой
<b>Знать на низком уровне</b> – техники эффективного тайм-менеджмента – отсутствие возможности ответить на вопросы по заданной теме
<b>Уметь</b> – расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе поставленных целей; – планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач; подвергать критическому анализу проделанную работу
<b>Уметь на высоком уровне</b> – расставлять приоритеты профессиональной деятельности – планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональной задачи – подвергать критическому анализу проделанную работу
<b>Уметь на среднем уровне</b> – планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональной задачи – подвергать критическому анализу проделанную работу
<b>Уметь на низком уровне</b> – планировать на несколько шагов вперед самостоятельную деятельность в решении профессиональной задачи



<b>Владеть</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>– навыками построения индивидуального плана развития, связанного с основными целями;</li><li>– навыками развития способностей к: самоорганизации, ориентации на достижение результата и эффективному использованию времени (тайм-менеджмент)</li></ul>
<b>Владеть на высоком уровне</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>– навыками построения индивидуального плана развития, связанного с основными целями</li><li>– навыками развития способностей к самоорганизации и эффективному использованию времени (тайм-менеджмент)</li></ul>
<b>Владеть на среднем уровне</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>– навыками построения индивидуального плана развития, связанного с основными целями</li></ul>
<b>Владеть на низком уровне</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>– навыками построения индивидуального плана развития для достижения поставленной задачи</li></ul>

<b>Код и содержание компетенции</b>
<b>УК-9 Способность принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности.</b>
<b>Индикаторы и результаты обучения. Дескрипторы - основные признаки освоения компетенций (показатели достижения результатов обучения).</b>
<b>Критерии оценивания</b>
<b>Знать</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>– основные теоретические положения экономики, в том числе экономики культуры;</li><li>– основные модели, методики и принципы разработки и принятия проектных решений;</li><li>– требования экономической эффективности и социальной значимости принимаемых решений</li></ul>
<b>Знать на высоком уровне</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>– правовые и финансовые термины</li><li>– последствия подписания контракта с поставщиком услуг</li><li>– основные теоретические положения экономики, в том числе экономики культуры</li><li>– требования экономической эффективности и социальной значимости принимаемых решений</li><li>– возможность ответить на вопросы</li></ul>
<b>Знать на среднем уровне</b>





<ul style="list-style-type: none"><li>– правовые и финансовые термины</li><li>– последствия подписания контракта с поставщиком услуг</li></ul> <p style="text-align: center;">сложно ответить на вопросы</p>
<p><b>Знать на низком уровне</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– основные понятия из сферы финансовой грамотности</li><li>– отсутствие возможности ответить на вопросы по заданной теме</li></ul>
<p style="text-align: center;"><b>Уметь</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– применять полученные знания для анализа социально-экономических процессов;</li><li>– проектировать организационно-управленческое решение и определять ответственность и социальную значимость за его реализацию;</li><li>– контролировать процесс реализации выбранного решения и нести ответственность за предложенное решение с позиции его социальной значимости;</li><li>– принимать решения на основе анализа нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности</li></ul>
<p><b>Уметь на высоком уровне</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– учитывать при составлении бюджета регулярные, нерегулярные и меняющиеся доходы, а также обязательства</li><li>– предпринимать шаги, чтобы придерживаться сформированного бюджета: отслеживать платежи и расходы в процессе ведения бюджета</li><li>– вносить изменения в бюджет при непредвиденных расходах или непредвиденном уменьшении доходов</li></ul>
<p><b>Уметь на среднем уровне</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– проводить мониторинг доходов и расходов в процессе реализации проектов</li><li>– оценивать потенциальные финансовые риски и выгоды принимаемых им решений</li></ul>
<p><b>Уметь на низком уровне</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– включить в бюджет расходы, приуроченные к определенным задачам проекта</li><li>– вносить поправки в бюджет при необходимости</li></ul>
<p style="text-align: center;"><b>Владеть</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения;</li><li>– навыками экономического мышления при изучении общественных отношений;</li><li>– методами и средствами разработки и принятия коллективных и индивидуальных организационно-управленческих решений;</li><li>– методами реализации основных функций проектного управления</li></ul>
<p><b>Владеть на высоком уровне</b></p>



<ul style="list-style-type: none"><li>– навыками формирования, управления и корректировки бюджета проекта, работы с финансовыми документами</li><li>– навыком оптимизации доходов и расходов бюджета по мере необходимости</li><li>– методами и средствами разработки и принятия коллективных и индивидуальных организационно-управленческих решений</li></ul>
<b>Владеть на среднем уровне</b> <ul style="list-style-type: none"><li>– навыками работы с финансовой документацией: проверкой финансовых документов и текстов договоров перед их заполнением</li><li>– навыками управления бюджетом проекта</li><li>– выявлением неточности в финансовых документах и договорах</li><li>– требованием финансовых отчётов и договоров в письменном виде, если они не были предоставлены</li></ul>
<b>Владеть на низком уровне</b> <ul style="list-style-type: none"><li>– навыками работы со сформированным бюджетом проекта</li></ul>

## **2. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ И ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И УРОВНЯ ОВЛАДЕНИЯ ФОРМИРУЮЩИМИСЯ КОМПЕТЕНЦИЯМИ**

### **2.1. Методические материалы по проведению текущего контроля**

#### **2.1.1. Формы текущего контроля**

Текущий контроль – систематическая проверка компетенций, знаний, умений, навыков обучающихся, проводимая преподавателем на аудиторных занятиях в соответствии с учебной программой. Текущий контроль включает в себя тематический контроль – контроль знаний по темам и разделам дисциплины с целью оценивания этапов формирования компетенций, знаний, умений, навыков обучающихся, усвоенных ими после изучения логически завершенной части учебного материала.

К текущему контролю относятся проверка знаний, умений и навыков обучающихся:

- на занятиях;
- по результатам выполнения заданий.
- по результатам проверки качества конспектов лекций и иных материалов



Формами текущего контроля по дисциплине являются: устные опросы, доклады, проверка самостоятельной работы.

### **Требования к докладам:**

#### **Подготовка докладов к практическим занятиям**

Доклад является элементом промежуточной аттестации и оценивается. В течение семестра каждый студент должен сделать как минимум один доклад. Доклад является формой работы, при которой студент самостоятельно готовит сообщение на заданную тему и далее на занятии выступает с этим сообщением. Целью докладов является более глубокое знакомство с одной из изучаемых тем.

Доклад является формой работы, при которой студент самостоятельно готовит сообщение на заданную тему и далее на занятии выступает с этим сообщением. Целью докладов является более глубокое знакомство с одной из изучаемых тем.

#### **Приблизительная тематика докладов**

- 1) Проектное планирование
- 2) Проектное финансирование
- 3) Контроль исполнения проекта
- 4) Управление проектными рисками
- 5) Проектные команды в социально-культурной сфере
- 6) Программное обеспечение для планирования и управления временем
- 7) Техники управления собственными эмоциями (саморегуляция).
- 8) Формирование индивидуального подхода в таймменеджменте
- 9) Эмоциональный опыт в рабочем взаимодействии

#### **Критерии и шкала оценивания доклада**

Оценка за доклад складывается из оценки преподавателя и оценки аудитории (групповой оценки). На первом занятии студенты формулируют критерии оценки докладов. После каждого выступления несколько человек на основании этих критериев делают качественную оценку доклада. Далее преподаватель, исходя из собственной оценки и оценки слушателей, ставит итоговую отметку.

#### **Примерные критерии оценивания:**

- содержание (степень соответствия теме, полнота изложения, наличие анализа, использование нескольких источников и т.д.);
- качество изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т.д.);



- наглядность (использование иллюстрирующих материалов, технических средств, материалов сети Интернет)

Выполнение доклада оценивается по системе «зачтено / незачтено». Отметка «не зачтено» ставится, если: выбранная тема раскрыта поверхностно, большая часть предлагаемых элементов плана доклада отсутствует; качество изложения низкое; иллюстрирующие материалы отсутствуют.

## **2.2. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Промежуточная аттестация – процедура, проводимая с целью оценки качества освоения обучающимися дисциплины на определенном этапе (за семестр).

Промежуточная аттестация обучающихся предусматривает проверку знаний учебного материала по дисциплине, компетенций, умений, навыков, способностей решать задачи в соответствии с типами задач будущей профессиональной деятельности.

### **2.2.1. Процедура ЗАЧЕТА (7 семестр)**

Формой промежуточной аттестации является зачет. Зачет проводится в форме собеседования и содержит два теоретических вопроса. На подготовку ответов отводится 15 минут.

**«Зачтено»** Выставляется обучающемуся, показавшему высокий уровень сформированности всех компетенций, всесторонние, систематизированные, глубокие знания дисциплины и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

**«Не зачтено»** Выставляется обучающемуся, компетенции которого сформированы на низком уровне или не сформированы вообще; который не знает большей части основного содержания дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий дисциплины и решать типовые практические задачи.

В случае неудовлетворительной оценки обучающийся имеет право пересдать зачет в установленном порядке.

#### **2.2.1.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и уровня овладения, формирующимися компетенциями в процессе освоения дисциплины.**

**Перечень вопросов для проверки компетенции УК-2 по дескриптору «знать»**

1 Жизненный цикл и фазы проекта.



- 2 Отечественный и зарубежный опыт управления проектами в сфере культуры.
- 3 Источники и методы финансирования проектов. Особые формы проектного финансирования.
- 4 Бюджет проекта на примере конкретного проекта из сферы культуры и искусства
- 5 Содержание проектного планирования. Структура проекта.

**Перечень вопросов для проверки компетенции УК-3 по дескриптору «знать»**

- 1.Планирование проекта по временным параметрам. Методы сетевого планирования.
- 2.Формирование проектной команды. Установление общих ценностей в проектной команде
- 3.Разделение функций в проектной команде. Мотивирование команды в проектах
- 4.Модель команды по М.Белбину
- 5.Идентификация рисков проекта. Оценка рисков проекта. Качественный анализ проектных рисков. Методы снижения проектных рисков.

**Перечень вопросов для проверки компетенции УК-6 по дескриптору «знать»**

- 1.Классификация проектных рисков. Количественный анализ проектных рисков. Методы снижения проектных рисков.
- 2.Цели и содержание системы контроля проекта.
- 3.Оценка эффективности проектов в сфере культуры. Оценка экономической эффективности проекта.
- 4.Социальные последствия реализации проектов в различных сферах бизнеса.
- 5.Документация проекта. Цели документации. Основные документы стандарта по управлению проектами.

**Перечень вопросов для проверки компетенции УК-9 по дескриптору «знать»**

- 1.4 базовых принципа и 12 правил Agile подхода в управлении проектами
- 2.SCRUM-команда. Правила работы команды.
- 3.Самоменеджмент. Целеполагание
- 4.Самоменеджмент. Самомотивация.
5. Основные инструменты самоменеджмента
- 6.Самоменеджмент. Контекстное планирование
- 7.Модель эмоционального интеллекта Дэниела Гоулмана

**Перечень заданий для проверки компетенции УК-2 по дескриптору «уметь»**

1. Анализ кейса преподавателя. Определите ключевую структуру проекта.
2. Анализ кейса преподавателя. Определите и опишите значимые риски проекта.



**Перечень заданий для проверки компетенции УК-3 по дескриптору «уметь»**

3. Анализ кейса преподавателя. Проведите оценку экономической эффективности проекта.
4. Переформулируйте представленную цель в вариант SMART-цели.

**Перечень заданий для проверки компетенции УК-6 по дескриптору «уметь»**

5. Опишите основные принципы анализа информации в матрице Эйзенхауэра, в инструменте «АВС анализ».

**Перечень заданий для проверки компетенции УК-9 по дескриптору «уметь»**

6. Анализ кейса преподавателя. Опишите способы, с помощью которых лидер команды может привести сотрудника к конструктивному диалогу.

**Перечень заданий для проверки компетенции УК-2 по дескриптору «владеть»**

1. Приведите и проанализируйте примеры отечественного и зарубежного опыта управления проектами в сфере культуры.
2. Цели проекта. Формулировка целей по SMART. Ошибки при постановке целей.

**Перечень заданий для проверки компетенции УК-3 по дескриптору «владеть»**

3. Критический путь проекта. Оценка сроков проекта.
4. Роли в команде по типологии М.Белбина.

**Перечень заданий для проверки компетенции УК-6 по дескриптору «владеть»**

1. Проанализируйте кейс. Каковы роли (по типологии М.Белбина) у героев кейса?
2. Рассчитайте бюджет проекта. Данные представлены в задаче.

**Перечень заданий для проверки компетенции УК-9 по дескриптору «владеть»**

3. Опишите основные техники развития EQ (эмоционального интеллекта)
4. Опишите способы эмоционального вовлечения и снижения эмоциональной напряженности членов команды в ситуации стресса.