

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сыров Игорь Анатольевич
Должность: Директор
Дата подписания: 20.07.2023 08:28:10
Уникальный программный ключ:
b683afe664d7e9f64175886cf9626a196149ad36

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»

Факультет
Кафедра

Педагогики и психологии
Психолого-педагогического образования

Оценочные материалы по дисциплине (модулю)

дисциплина

Стратегии лидерства и командной работы

Блок Б1, обязательная часть, Б1.О.02

цикл дисциплины и его часть (обязательная часть или часть, формируемая участниками образовательных отношений)

Направление

44.03.01
код

Педагогическое образование
наименование направления

Программа

Иностранный язык (английский)

Форма обучения

Заочная

Для поступивших на обучение в
2020 г.

Разработчик (составитель)

кандидат психологических наук, доцент
Уварова Л. Н.

ученая степень, должность, ФИО

1. Перечень компетенций, индикаторов достижения компетенций и описание показателей и критериев оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)	3
2. Оценочные средства, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)	6
3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), описание шкал оценивания	10

1. Перечень компетенций, индикаторов достижения компетенций и описание показателей и критериев оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Показатели и критерии оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)				Вид оценочного средства
			1	2	3	4	
			неуд.	удовл.	хорошо	отлично	
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.3. Владеет навыками организации командной работы	Обучающийся должен: знать специфику командной работы и социального взаимодействия; методы диагностики межличностных отношений в группе, социально-психологического климата в группе, эффективности групповой деятельности в группе	не владеет навыками организации командной работы; выявления лидеров в группе; навыками эффективного взаимодействия в группе и поставленных целей	владеет отдельными навыками организации командной работы; выявления лидеров в группе; навыками эффективного взаимодействия в группе и поставленных целей	владеет навыками организации командной работы; выявления лидеров в группе; навыками эффективного взаимодействия в группе и поставленных целей не в полном объеме.	полноценно владеет навыками организации командной работы; выявления лидеров в группе; навыками эффективного взаимодействия в группе и поставленных целей.	Практическое задание по выявлению стилей руководства; эффективному взаимодействию между членами команды
	УК-3.1. Знает	Обучающийся	не знает	знает	знает общие	знает	Тесты,

	специфику командной работы, социального взаимодействия	должен: уметь организовывать работу в команде; выявлять лидеров; организовывать продуктивное взаимодействие между членами команды	специфику командной работы и социального взаимодействия ; методы диагностики межличностных отношений в группе, социально-психологического климата в группе, эффективности групповой деятельности в группе	некоторые особенности специфики командной работы и социального взаимодействия ; некоторые методы диагностики межличностных отношений в группе, социально-психологического климата в группе, эффективности групповой деятельности в группе	особенности специфику командной работы и социального взаимодействия ; общие методы диагностики межличностных отношений в группе, социально-психологического климата в группе, эффективности групповой деятельности в группе	специфику командной работы и социального взаимодействия ; методы диагностики межличностных отношений в группе, социально-психологического климата в группе, эффективности групповой деятельности в группе	реферат
	УК-3.2. Умеет организовать работу в команде, эффективно взаимодействовать в группе	Обучающийся должен: владеть навыками организации командной работы; выявления лидеров в группе; навыками	не умеет организовывать работу в команде; не умеет выявлять лидеров; не организует продуктивное взаимодействие между членами команды	умеет организовывать некоторые виды работ в команде; не выявляет лидеров; не организует продуктивное взаимодействие между членами	умеет организовывать работу в команде; выявлять лидеров; не организует продуктивное взаимодействие между членами команды	умеет организовывать работу в команде; выявлять лидеров; организует продуктивное взаимодействие между членами команды	Практическое задание по организации работы в команде; выявлению лидеров

		эффективного взаимодействия в группе и достижения поставленных целей		команды			
--	--	--	--	---------	--	--	--

2. Оценочные средства, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

Перечень тестовых заданий:

1.

Укажите правильный ответ

1. Функции общения:

- а) антиципирующая;
- б) сравнительная;
- в) подтверждающая;
- г) моделирующая.

2. Механизмы социальной перцепции:

- а) аттракция;
- б) проекция;
- в) формирование реакций;
- г) рационализация.

3. Структура коммуникации по О. Шеннону:

- а) коммуникатор;
- б) приемник;
- в) адаптатор;
- г) барьер.

4. Виды коммуникативных барьеров:

- а) барьер непонимания;
- б) барьер личностного роста;
- в) барьер различия;
- г) барьер безразличия.

5. Для кооперативной модели руководства характерны:

- а) структурная простота и возможность оперативного использования;
- б) прогрессивность;
- в) психологическая защищенность руководителя;
- г) внутренняя конфликтность.

6. Для директивной модели руководства характерно:

- а) высокая требовательность к личной зрелости и психологической готовности;
- б) низкая конфликтность;
- в) лицемерие по отношению к целям деятельности и руководству;
- г) бесконфликтность.

7. Социальные роли связаны:

- а) с социальным положением;
- б) с социальным статусом;
- в) с социальным ракурсом;
- г) с социальным анализом.

8. Конформизму особенно подвержены:

- а) очень дисциплинированные люди;
- б) сравнительно умные люди;
- в) люди, не устойчивые к стрессу;
- г) люди с лабильными психическими процессами и установками.

9. Ограниченная размером общность людей, выделяющаяся или выделяемая из социального целого по определенным признакам – характеру деятельности, социальной или классовой принадлежности, структуре, композиции, уровню развития, называется:

- а) стереотипом;
- б) группой;

- в) видом;
- г) связью.

10 Равноправное субъект-субъектное общение, имеющее целью взаимное познание, самопознание и саморазвитие партнеров по общению, называется:

- а) связью;
- б) диалогом;
- в) монологом;
- г) общением.

2.

Укажите правильный ответ

1 Формы проявления психологи больших групп:

- а) традиции;
- б) психический склад;
- в) социальный характер;
- г) структура власти.

2 Стереотипы - это:

- а) результат высшего личного опыта;
- б) устойчивые, фиксированные образы;
- в) предубеждения;
- г) закрепление при тесном общении с другой группой людей..

3 Как называется эффект восприятия, который характеризуется необоснованным перенесением впечатления о внешних особенностях человека на его внутренние особенности?

- а) эффект ореола;
- б) эффект первичности;
- в) эффект стереотипизации;
- г) эффект физиогномической редукции.

4 Формула групповой сплоченности выражается как отношение числа взаимных положительных выборов:

- а) к общему числу возможных выборов;
- б) к общему числу членов группы;
- в) к общему числу "принятых" членов группы;
- г) к общему числу "отверженных" членов группы.

5 Социально-психологические особенности толпы::

- а) анонимность;
- б) однородность;
- в) композиция;
- г) диспозиция.

6 Характеристики, описывающие систему внутригрупповых предпочтений:

- а) система ролей;
- б) система ожиданий;
- в) социометрический статус и его вес;
- г) система поражений.

7 Специфические регуляторы социального поведения в больших группах:

- а) права;
- б) обычаи;
- в) групповая сплоченность;
- г) обязанности.

8 Виды стихийных групп:

- а) публика;
- б) класс;
- в) толпа;

г) нация.

9 Отношение доминирования и подчинения, процесс межличностного влияния в группе называется:

- а) лидерством;
- б) влиянием;
- в) давлением;
- г) руководством.

10 Процесс, посредством которого определенные члены группы мотивируют и ведут за собой группу, называется:

- а) лидерством;
- б) руководством;
- в) общением;
- г) влиянием.

Тематика рефератов:

1. Лидерство как групповой процесс.
2. Руководство как групповой процесс.
3. Авторитет.
4. Стратегии лидерства.
5. Теории лидерства. Теория черт.
6. Теории лидерства. Ситуационная теория.
7. Теории лидерства. Теория определяющей роли последователей.
8. Теории лидерства. Комплексная (реляционная) теория.
9. Авторитарный стиль лидерства.
10. Демократический стиль лидерства.
11. Попустительский стиль лидерства.
12. Управленческие функции.
13. Социальные группы.
14. Внутригрупповые отношения.
15. Межгрупповые отношения.
16. Индивидуальные факторы эффективного управления группой.
17. Симптоматическая диагностика типа руководителя на основе методики С.Деллингер.
18. Дифференциация и интеграция в межгрупповых отношениях.
19. Межгрупповые отношения.
20. Командная работа.
21. Доминирование малой социальной группы.
22. Интегративные межгрупповые феномены.
23. Отношения между малыми группами и их влияние на внутригрупповые процессы.
24. Социометрическая структура группы.
25. Социальное взаимодействие.

Практическое задание по подбору методов и методик, проведению диагностики

1. Подобрать психодиагностические методы и методики для выявления лидеров в группе. Провести с одним испытуемым (возраст по выбору) диагностику, обработать полученные результаты.
2. Подобрать психодиагностические методы и методики для выявления стилей руководства. Провести с одним испытуемым диагностику, обработать полученные результаты.
3. Подобрать психодиагностические методы и методики для выявления

межличностных отношений в группе. Провести диагностику, обработать полученные результаты.

Перечень вопросов к зачету

1. Предвоенные теории лидерства. Теория черт лидера. Стили лидерства. Поведенческие концепции лидерства.
2. Послевоенные годы. Ситуационный подход к лидерству. Концепция атрибутивного лидерства (причинно-следственный подход к изучению лидерства) или перцептивная активность последователей. Харизматическое лидерство. Трансформационное лидерство.
3. Механизмы выдвижения в позицию лидера психологический обмен и имплицитная теория. Психологический обмен как механизм выдвижения в лидеры. Имплицитная теория.
4. Соотношение явлений «лидерства» и «руководства».
5. Творчество как основная компетенция лидера.
6. Роль лидера в условиях глобализации рынка.
7. Концепция интерактивного менеджмента.
8. Концепция кайдзен.
9. Методы управления.
10. Принципы управления.
11. Функции лидера в процессе реализации управленческой деятельности.
12. Управленческие революции.
13. Становление теории лидерства в истории человечества.
14. Правила, которыми должен руководствоваться лидер.
15. Социальная ответственность менеджера.
16. Теория личности.
17. Личность как единство трех частей.
18. Понятие и формирование имиджа человека.
19. Основы тайм-менеджмента. Управление временем.
20. Презентация и самопрезентация. Искусство публичного выступления.
21. Понятие, закономерности и характеристики групп.
22. Типология групп.
23. Малая группа.
24. Основные характеристики коллектива.
25. Формальные и неформальные коллективы.
26. Сплоченность коллектива и уровни его развития.
27. Статусно-ролевые отношения. Профессионально-квалификационные характеристики. Половозрастной состав группы.
28. Распределение деловых ролей в организации.
29. Социально-психологический климат организации.
30. Социометрический статус человека.
31. Определение и типология команд.
32. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный.
33. Проектирование организационных структур управления.
34. Эффективность работы группы.
35. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.
36. Понятие интеракции и ее особенности.
37. Детерминация поведения.
38. Поведение человека в организации.
39. Типы сотрудников
40. Типология исполнителей.

41. Феномен власти. Понятие авторитета.
42. Силь управления. Ошибки руководителя.
43. Мотивация: поощрение и наказание.
44. Эффективный стиль управления.
45. Психологические механизмы взаимодействия
46. Феномены групповой жизнедеятельности.
47. Элементы, типы и стадии принятия управленческого решения.
48. Методы выбора решений.
49. Индивидуальный выбор. Групповой выбор.
50. Модели и методы принятия эффективных управленческих решений.
51. Эдуард де боно и всесторонний подход.
52. Стратегическое планирование.
53. Состав и структура бизнес-плана
54. Интерактивный менеджмент и планирование.
55. Характеристики интерактивного планирования.
56. Конфликт: личность – группа.
57. Межгрупповые конфликты.
58. Управление конфликтом.
59. Стили конфликтного поведения.
60. Классификация конфликтных личностей.

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), описание шкал оценивания

Критерии оценки (в баллах) тестового задания

- 2,5 балла выставляется студенту, если; студент выбрал правильный вариант ответа;

Критерии оценки (в баллах) реферата

-5 баллов выставляется студенту, если; студент представил реферат, выполненный по всем требованиям, содержание работы соответствует названию, все структурные компоненты представлены, работа оформлена в соответствии с требованиями;

-3-4 балла выставляется студенту, если; студент представил реферат, выполненный по требованиям: содержание работы соответствует названию, однако сделанные выводы в заключении требуют корректировки, по работе имеются погрешности в оформлении работы.

-1-2 балла выставляется студенту, если; студент представил реферат, в котором содержание работы не соответствует названию, выводы требуют корректировки, по работе имеются значительные погрешности в оформлении работы.

Критерии оценки (в баллах) практического задания по подбору методов и методик, проведению диагностики

5 баллов выставляется студенту, если; студент правильно подобрал психодиагностические методы и методики для их комплексного изучения; провел диагностику, правильно обработал полученные результаты.

3-4 баллов выставляется студенту, если; студент правильно, но не в полном объеме подобрал психодиагностические методы и методики для их комплексного изучения; провел диагностику, правильно обработал полученные результаты.

1-2 балла выставляется студенту, если; студент правильно, но не в полном объеме подобрал психодиагностические методы и методики для их комплексного изучения; провел неполную диагностику, имеются ошибки в обработке полученных результатов.

Критериями оценивания при модульно-рейтинговой системе являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины; для зачета: текущий контроль – максимум 50 баллов; рубежный контроль – максимум 50 баллов, поощрительные баллы – максимум 10).

Рейтинг-план дисциплины

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Модуль 1				
Текущий контроль				
Работа на практических (семинарских) занятиях	6,7	3	0	20
Написание реферата	5	1	0	5
Рубежный контроль				
Тестовый контроль	2,5	10	0	25
Модуль 2				
Текущий контроль				
Работа на практических (семинарских) занятиях	6,7	3	0	20
Написание реферата	5	1	0	5
Рубежный контроль				
Тестовый контроль	2,5	10	0	25
Поощрительные баллы			10	
1. Публикация статей	10	1	0	10

Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов) за весь период обучения				
1. Непосещение лекционных занятий			0	-6
2. Непосещение практических (семинарских) занятий			0	-10
Итоговый контроль - зачет				

Результаты обучения по дисциплине (модулю) у обучающихся оцениваются по итогам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

Рейтинговый балл = $k \times$ Максимальный балл,

где $k = 0,2$ при уровне освоения «неудовлетворительно», $k = 0,4$ при уровне освоения «удовлетворительно», $k = 0,8$ при уровне освоения «хорошо» и $k = 1$ при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов УУНиТ:

На зачете выставляется оценка:

- зачтено - при накоплении от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- не зачтено - при накоплении от 0 до 59 рейтинговых баллов.

При получении на экзамене оценок «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», на зачёте оценки «зачтено» считается, что результаты обучения по дисциплине (модулю) достигнуты и компетенции на этапе изучения дисциплины (модуля) сформированы.