

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Сыров Игорь Анатольевич  
Должность: Директор  
Дата подписания: 18.08.2023 21:48:00  
Уникальный программный ключ:  
b683afe664d7e9f64175886cf9626a196149ad36

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

Факультет Педагогики и психологии  
Кафедра Психолого-педагогического образования

**Оценочные материалы по дисциплине (модулю)**

дисциплина Лидерство и управление командной работой

**Блок Б1, обязательная часть, Б1.О.03**

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

Направление

44.04.01

Педагогическое образование

код

наименование направления

Программа

Физика и информатика

Форма обучения

Заочная

Для поступивших на обучение в  
2021 г.

Разработчик (составитель)  
кандидат психологических наук, доцент  
Долгова Н. Ю.  
ученая степень, должность, ФИО

<b>1. Перечень компетенций, индикаторов достижения компетенций и описание показателей и критериев оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Оценочные средства, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)</b> .....	<b>7</b>
<b>3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), описание шкал оценивания</b> .....	<b>19</b>

**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	
			<b>неуд.</b>	<b>удовл.</b>	<b>хорошо</b>	<b>отлично</b>	
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.3. Владеет навыками организации командной работы	Обучающийся должен знать: стадии развития команды, специфику и задачи функционирования на каждой из них; сущность организационного лидерства, особенности развития и проявления лидерских качеств; методы и стратегии управления группой; факторы обеспечивающие возможность	не владеет навыками организации и участия в совместной деятельности, навыками сотрудничества при решении командных задач, навыками анализа эффективности управленческих решений, навыками выявления и развития лидерского потенциала в группе, навыками	владеет на низком уровне, допуская ошибки, навыками организации и участия в совместной деятельности, навыками сотрудничества при решении командных задач, навыками анализа эффективности управленческих решений, навыками выявления и развития лидерского	владеет на среднем уровне навыками организации и участия в совместной деятельности, навыками сотрудничества при решении командных задач, навыками анализа эффективности управленческих решений, навыками выявления и развития лидерского потенциала в группе,	владеет навыками организации и участия в совместной деятельности, навыками сотрудничества при решении командных задач, навыками анализа эффективности управленческих решений, навыками выявления и развития лидерского потенциала в группе, навыками	практическое задание, деловая игра

		эффективной командной работы, технологии организации совместной деятельности группы.	грамотного решения конфликтных ситуации при организации командной работы.	потенциала в группе, навыками грамотного решения конфликтных ситуации при организации командной работы.	навыками грамотного решения конфликтных ситуации при организации командной работы, но при этом при решении сложных задач может испытать трудности, требует помощь со стороны	грамотного решения конфликтных ситуации при организации командной работы.	
УК-3.2. Умеет планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; организовывать обсуждение разных идей и мнений; предвидеть	Обучающийся должен уметь: диагностировать особенности развития команды, уровень сплоченности коллектива, отслеживать показатели микроклимата группы, определять основные проблемы функционирования	не умеет диагностировать особенности развития команды, уровень сплоченности коллектива, отслеживать показатели микроклимата группы, определять основные проблемы функционирования команды,	испытывает сложности при диагностике особенностей развития команды, уровень сплоченности коллектива, отслеживании показателей микроклимата группы, допускает ошибки при определении основных	умеет диагностировать особенности развития команды, уровень сплоченности коллектива, отслеживать показатели микроклимата группы, определять основные проблемы функционирования команды,	умеет диагностировать особенности развития команды, уровень сплоченности коллектива, отслеживать показатели микроклимата группы, определять основные проблемы функционирования команды,		практические задания

<p>результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий; организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>ия команды, выявлять и развивать лидерский потенциал группы, определять эффективные стратегии управления командой, уметь организовывать эффективные формы взаимодействия при решении групповых задач.</p>	<p>выявлять и развивать лидерский потенциал группы, определять эффективные стратегии управления командой, уметь организовывать эффективные формы взаимодействия при решении групповых задач.</p>	<p>проблем функционирования команды, выявлении лидерского потенциала группы, не умеет определять эффективные стратегии управления командой, умет организовывать некоторые формы взаимодействия при решении групповых задач.</p>	<p>выявлять и развивать лидерский потенциал группы, определять эффективные стратегии управления командой, уметь организовывать эффективные формы взаимодействия при решении групповых задач, но при этом требуется помощь со стороны.</p>	<p>выявлять и развивать лидерский потенциал группы, определять эффективные стратегии управления командой, уметь организовывать эффективные формы взаимодействия при решении групповых задач.</p>	
<p>УК-3.1. Формулирует правила командной работы; необходимые условия для эффективной командной работы</p>	<p>Обучающийся должен владеть: навыками организации и участия в совместной деятельности, навыками сотрудничества при решении командных задач, навыками</p>	<p>не знает стадии развития команды, специфику и задачи функционирования на каждой из них; сущность организационного лидерства, особенности развития и</p>	<p>знает некоторые стадии развития команды, не понимает специфику и задачи функционирования на каждой из них; плохо понимает сущность организационного</p>	<p>знает стадии развития команды, специфику и задачи функционирования на каждой из них; сущность организационного лидерства, особенности развития и</p>	<p>знает стадии развития команды, специфику и задачи функционирования на каждой из них; сущность организационного лидерства, особенности развития и</p>	<p>тест, контрольная работа, реферат</p>

		<p>анализа эффективности управленческих решений, навыками выявления и развития лидерского потенциала в группе, навыками грамотного решения конфликтных ситуации при организации командной работы.</p>	<p>проявления лидерских качеств; методы и стратегии управления группой; факторы обеспечивающие возможность эффективной командной работы, технологии организации совместной деятельности группы.</p>	<p>о лидерства, особенности развития и проявления лидерских качеств; знает некоторые методы и стратегии управления группой; факторы обеспечивающие возможность эффективной командной работы, технологии организации совместной деятельности группы.</p>	<p>проявления лидерских качеств; методы и стратегии управления группой; требуется помощь при выделении факторов обеспечивающих возможность эффективной командной работы, применении технологий организации совместной деятельности группы.</p>	<p>проявления лидерских качеств; методы и стратегии управления группой; факторы обеспечивающие возможность эффективной командной работы, технологии организации совместной деятельности группы.</p>	
--	--	---	---	---	--	---	--

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

### Тестовые задания:

Укажите правильный ответ

1. Какая сторона общения характеризует восприятие друг друга в процессе общения?

- А. Интерактивная.
- Б. перцептивная.
- В. Коммуникативная.

2. Функции общения:

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

3. Какая сторона общения характеризуется в обмене не только информацией, но еще и действиями. Вступая в контакт, собеседники узнают друг друга и находят точки соприкосновения, организуют совместную деятельность.

- А. Интерактивная.
- Б. Перцептивная.
- В. коммуникативная.

4. Центральная мысль интеракционистской концепции состоит в том, что:

а) личность формируется во взаимодействии с другими личностями и механизмом этого процесса является установление соответствия действий личности тем представлениям о ней, которое складывается у окружающих;

б) личность формируется в процессе воспитания и важнейшим условием ее позитивного развития является базовое доверие;

в) важнейшим условием развития личности является безусловное и безоценочное принятие;

г) основным механизмом развития личности являются подражание и идентификация.

5. Средством невербального общения не может выступать:

- а) взгляд;
- б) мимика;
- в) речь;
- г) поза.

6. Устойчивый образ какого-либо явления или человека, является:

- а) стереотип;
- б) эмпатия;
- в) идентификация;
- г) каузальная атрибуция.

7. Интерактивная сторона общения это:

- а) обмен информацией между общающимися людьми;
- б) обмен действиями;
- г) восприятие, оценка и понимание людьми друг друга.
- в) регуляция отношений между людьми.

8. Структура коммуникации по О.Шеннону:

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

9. Конформизму особенно сильно подвержены:

- а) внушаемые люди;
- б) сравнительно умные люди;
- в) стрессоустойчивые люди;
- г) ни один ответ не верен.

10. К этапам конфликта относятся:

- а) эскалация, конфликтная ситуация, речевое противодействие;
- б) инициация конфликта, инцидент, деструктивный конфликт;
- в) предконфликтная ситуация, инцидент, эскалация, кульминация, послеконфликтная стадия.

11. Какова реакция у флегматика при конфликте?

- а) отличается повышенной возбудимостью
- б) отличается спокойствием
- в) легко успокаивается
- г) труднодоступен для убеждения

12. Что не относится к невербальной коммуникации?

- а) мимика



- б) речь
- в) жесты
- г) поза

13. Что такое инцидент?

- А. Накопившиеся противоречия, содержащие истинную причину конфликта
- Б. Стремление уничтожить оппонента в конфликтной ситуации
- В. Открытое противостояние как следствие взаимоисключающих интересов и позиций
- Г. Стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта.

14. К какому виду относится конфликт, в котором участвуют лица, находящиеся в подчинении один у другого?

- А. Межличностный
- Б. Смешанный
- В. Вертикальный
- Г. Горизонтальный

15. Что такое конфронтация?

- А. Отрицание
- Б. Противостояние
- В. Соглашение
- Г. Компромисс

16. Какой самый неблагоприятный исход конфликта при желании сохранения отношений?

- А. Компромисс
- Б. Уклонение
- В. Принуждение
- Г. Сглаживание
- Д. Решение проблемы.

17. Если вы стараетесь выработать решение, удовлетворяющее обе стороны, то какой стиль разрешения конфликта вы используете?

- А. Компромисс
- Б. Принуждение
- В. Приспособление
- Г. Уклонение
- Д. Сглаживание.

18. Механизмы социальной перцепции:

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

19. Виды коммуникативных барьеров:

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

20. Для кооперативной модели руководства характерны:

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

21. 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.

22. 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.

23. 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.

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

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

25 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.

Критерии оценки (в баллах) тестового задания

- 1 балл выставляется студенту, если; студент выбрал правильный вариант ответа.

#### **Примерная тематика рефератов:**

1. Проблема лидерства в научной литературе.
2. Проблема соотношения лидерства и руководства
3. Стратегии лидерства.
4. Зарубежные теории лидерства.
5. Отечественные теории лидерства.
6. Стили лидерства и руководства педагогическим коллективом.
7. Функции лидерства и руководства педагогическим коллективом.
8. Индивидуальные факторы эффективного управления группой.
9. Симптоматическая диагностика типа руководителя на основе методики С.Деллингер.
10. Дифференциация и интеграция в межгрупповых отношениях.
11. Отношения между малыми группами и их влияние на внутригрупповые процессы.
12. Социометрическая структура группы.

13. Конструктивные виды влияние в командной работе.
14. Деструктивные виды психологического влияния в командной работе.
15. Проблема манипулятивного влияние в групповом взаимодействии.
16. Эффективные способы противостоянию деструктивному влиянию в командной работе.
17. Виды внутригрупповых конфликтов.
18. Причины возникновения внутригрупповых конфликтов.
19. Эффективные стратегии решения конфликтных ситуаций в команде.
20. Факторы эффективной командной работы.

### Контрольная работа

1. Заполните таблицу.

#### Сравнительный анализ концепций лидерства

	Авторы концепции	Основные положения теории	+ и – (Ваше мнение, отношение к теории)
1. Теория черт лидерства.			
2. Поведенческие концепции лидерства.			
3. Ситуативный подход к лидерству.			
4. Концепция атрибутивного лидерства.			
5. Харизматическое лидерство.			
6. Трансформационное лидерство.			
7. ИмPLICITная теория лидерства.			

2. Заполните таблицу.

#### Сравнительный анализ подходов к формированию команды

Подходы к формированию команды	Описание подхода	Возможности	Ограничения


3. Заполните таблицу.

**Сравнительный анализ методов принятия эффективных управленческих решений**

Название метода	Характеристика метода	Достоинства	Недостатки

**Практические задания**

1. Определить личностные качества, необходимые для лидера студенческой группы. Работа осуществляется в микро группах по 5-6 человек с последующим общегрупповым обсуждением и составлением общего группового списка качеств.

2. Провести самодиагностику лидерских качеств по 10 балльной шкале. Проанализировать полученные результаты.

3. В процессе группового обсуждения определить функции лидера студенческой группы.

4. Обозначить социально-ролевую структуру группы, распределить деловые роли в группе (организатор, координатор, эксперт, конструктивный критик, генератор идей, добытчик, исполнитель, «душа группы», наблюдатель).

5. Определить в процессе группового обсуждения список правил и норм, необходимых для эффективного функционирования студенческой группы.

## Деловая игра

Деловая игра «Потерпевшие кораблекрушение» предназначена для освоения и осмысления инструментальных задач, связанных с построением реальной деятельности, достижением конкретной цели, структурированием системы деловых отношений с другими людьми. Данная игра позволяет развивать навыки целеполагания и планирования деятельности; развивать внутреннюю гибкость в разработке и изменении плана действий; развивать навыки саморегуляции в процессе достижения целей; развивать социальную и личностную критичность, умение соотносить свою деятельность с деятельностью других людей.

Цель: «Потерпевшие кораблекрушение»: изучить процесс выработки и принятия группового решения в ходе общения и групповой дискуссии.

Время проведения: около 1 часа.

Проведение игры

1-й этап.

Ознакомление всех участников с условиями игры:

Ведущий даёт участникам следующую инструкцию: «Представьте, вы дрейфуете на яхте в южной части Тихого океана. В результате пожара большая часть яхты и её груза уничтожена. Яхта медленно тонет. Ваше местонахождение неясно из-за поломки основных навигационных приборов, но примерно вы находитесь на расстоянии тысячи километров от ближайшей земли».

Ниже дан список из 15 предметов, которые остались целыми и неповреждёнными в результате пожара. В дополнение к этим предметам вы располагаете прочным надувным плотом с вёслами, достаточно большим, чтобы выдержать вас, экипаж и все перечисленные ниже предметы. Имущество оставшихся в живых людей составляют пачка сигарет, несколько коробков спичек и 5 однодолларовых банкнот. Список предметов:

- Сектант.
- Зеркало для бритья.
- Канистра с 25 литрами воды.
- Противомоскитная сетка.
- Одна коробка с армейским рационом.
- Карты Тихого океана.
- Надувная плавательная подушка.

- Канистра с 10 литрами нефтегазовой смеси.
- Маленький транзисторный радиоприёмник.
- Репеллент, отпугивающий акул.
- Два квадратных метра непрозрачной плёнки.
- Один литр рома крепостью 80%.
- 450 метров нейлонового каната.
- Две коробки шоколада.
- Рыболовная снасть.

2-й этап.

Попросите каждого из участников самостоятельно проранжировать указанные в приложении предметы с точки зрения их важности для выживания (поставьте цифру 1 у самого важного для вас предмета, цифру 2 – у второго по значению и т. д., цифра 15 будет соответствовать самому менее полезному предмету).

На этом этапе деловой игры дискуссии между участниками запрещены. Отметьте среднее индивидуальное время выполнения задания.

3-й этап.

Группа делится на подгруппы примерно по 6 человек. Одного участника из каждой подгруппы попросите быть экспертом.

Предложите каждой подгруппе составить общее для группы ранжирование предметов по степени их важности (так как они это делали по отдельности).

На этом этапе допускаются дискуссии по поводу выработки решения.

Отметьте среднее время выполнения задания для каждой подгруппы.

4-й этап.

В каждой подгруппе выбирается лидер, который будет отстаивать мнение группы. Выбирается эксперт для группы лидеров. Лидеры от подгрупп приглашаются в центр круга и ранжируют предметы по степени важности. Лидеры обсуждают свои решения. Подсказок от остальных игроков быть не должно.

5-й этап.

Оцените результаты дискуссии в каждой подгруппе. Для этого:

А). Выслушайте мнение экспертов о ходе дискуссии и о том, как принималось групповое решение, первоначальные версии, использование веских доводов, аргументов и др.. Насколько активно и убедительно лидеры защищали и отстаивали интересы своей подгруппы.

Б). Зачитайте «правильный» список ответов, предложенный экспертами ЮНЕСКО:

Согласно мнению экспертов, основными вещами, необходимыми человеку, потерпевшему кораблекрушение в океане, являются предметы, служащие для привлечения внимания, и предметы, помогающие выжить до прибытия спасателей. Навигационные средства имеют сравнительно небольшое значение: если даже маленький спасательный плот и в состоянии достичь земли, невозможно на нём запастись достаточное количество воды и пищи для жизни в течение этого периода.

Следовательно, самым важным для вас являются зеркало для бритья и канистра нефтегазовой смеси. Эти предметы могут быть использованы для сигнализации воздушным и морским спасателям.

Вторыми по значению являются такие вещи, как канистра с водой и коробка с армейским рационом.

Информация, которая даётся ниже, очевидно, не перечисляет все возможные способы применения данного предмета, а скорее указывает, какое значение имеет данный предмет для выживания.

Необходимо сравнить «правильный» ответ, собственный результат и результат группы: для каждого предмета списка надо вычислить разность между номером, который присвоил ему индивидуально каждый участник, группой и номером, присвоенным этому предмету экспертами. Сложите абсолютные значения этих разностей для всех предметов. Если сумма больше 30, то участник или группа «утонули»; В). Сравните результаты группового и индивидуального решения. Явился ли результат группового решения более правильным по сравнению с решением отдельных участников?

Комментарии к проведению:

Данная игра даёт возможность количественно оценить эффективность группового решения. В группе возникает большее количество вариантов решения и лучшего качества, чем у работающих в одиночку.

Решение проблемы в условиях группы обычно занимает больше времени, чем решение тех же проблем отдельным индивидом.

Решения, принятые в результате группового обсуждения, оказываются более рискованными, чем индивидуальные решения.

Индивид, обладающий особыми умениями (способности, знания, информация), связанными с групповой задачей, обычно более активен в группе, вносит больший вклад в выработку групповых решений.

### **Вопросы к практическим занятиям**

#### **Динамика развития команды. Признаки командного взаимодействия**

1. Стадии развития группы, формирования команды.
2. Сплоченность и напряженность в группе на разных этапах её развития.
3. Групповые нормы и правила.
4. Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы.



5. Виды команды и их характеристика.
6. Признаки команды. Отличие группового и командного взаимодействия.
7. Признаки сплоченности коллектива. Факторы формирования сплоченности группы.

#### **Структура команды и характеристика основных её структурных компонентов**

1. Структура предпочтений и характеристика её компонентов. Социометрическая структура группы.
2. Структура власти. Соотношение понятий лидерства и руководства в группе.
3. Коммуникативная структура команды. Ролевая структура группы.
4. Статусно-ролевые отношения в команде. Распределение деловых ролей в группе.

#### **Психологические условия эффективной командной работы**

1. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.
2. Проблема общения в команде. Виды и структура общения.
3. Коммуникативные барьеры и проблемы в общении, способы их преодоления.
4. Проблема психологического влияния в процессе командного взаимодействия. Виды влияния и их характеристика.
5. Социально-психологический климат организации.
6. Виды конфликтов в группе и их характеристика.
7. Причины возникновения конфликтов и способы их разрешения.

#### **Проблема лидерства в зарубежной и отечественной науке**

1. Теория черт лидерства.
2. Стили лидерства. Поведенческие концепции лидерства.
3. Ситуативный подход к лидерству.
4. Концепция атрибутивного лидерства.
5. Харизматическое лидерство.
6. Трансформационное лидерство.
7. Имплицитная теория лидерства.

#### **Специфика организационного лидерства. Особенности управления деятельностью команды**

1. Методы управления.
2. Принципы управления.
3. Функции лидера в процессе реализации управленческой деятельности.
4. Личностные характеристики лидера. Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера.
5. Правила, которым должен придерживаться лидер.
6. Типичные ошибки руководителя.

#### **Эффективные технологии командного взаимодействия. Методы принятия управленческих решений**

1. Принципы проектирования эффективных организаций.
2. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный.
3. Проектирование организационных структур управления.

4. Формирование конфликтологической компетенции в менеджменте.
5. Управленческие решения. Содержание и виды решений.
6. Модели и методы принятия эффективных управленческих решений

### **Перечень вопросов к зачету**

1. Стадии развития группы, формирования команды.
2. Сплоченность и напряженность в группе на разных этапах её развития.
3. Групповые нормы и правила.
4. Основные характеристики коллектива.
5. Формальные и неформальные коллективы.
6. Виды команды и их характеристика.
7. Признаки команды.
8. Отличие группового и командного взаимодействия.
9. Признаки сплоченности коллектива. Факторы формирования сплоченности группы.
10. Социально-психологическая структура группы.
11. Структура предпочтений и характеристика её компонентов.
12. Социометрическая структура группы. Социометрические статусы. Система отвержения в группе.
13. Структура власти. Соотношение понятий лидерства и руководства в группе.
14. Коммуникативная структура команды. Коммуникативный центр команды, распределение коммуникативных потоков в коллективе.
15. Рольевая структура группы. Статусно-ролевые отношения в команде. Распределение деловых ролей в группе.
16. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы
17. Проблема общения в команде. Виды и структура общения.
18. Коммуникативные барьеры и проблемы в общении, способы их преодоления.
19. Проблема психологического влияния в процессе командного взаимодействия. Виды влияния и их характеристика.
20. Социально-психологический климат организации.
21. Виды конфликтов в группе и их характеристика. Причины возникновения конфликтов и способы их разрешения.
22. Теория черт лидерства.
23. Стили лидерства. Поведенческие концепции лидерства.

24. Ситуативный подход к лидерству.
25. Концепция атрибутивного лидерства.
26. Харизматическое лидерство.
27. Трансформационное лидерство.
28. ИмPLICITная теория лидерства.
29. Методы управления. Принципы управления.
30. Функции лидера в процессе реализации управленческой деятельности.
31. Личностные характеристики лидера. Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера.
32. Правила, которым должен придерживаться лидер. Типичные ошибки руководителя.
33. Проблема мотивации в системе управления.
34. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный.
35. Модели и методы принятия эффективных управленческих решений.

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

#### **Критерии оценки (в баллах) тестового задания**

- 1 балл 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) контрольной работы**

-20-25 баллов выставляется студенту, если: полностью раскрыты все пункты таблиц, отражены значимые характеристики, содержание соответствует требованиям, ответ грамотно структурирован, отсутствуют ошибки;

-14-19 баллов выставляется студенту, если: полностью раскрыты все пункты таблиц, отражены значимые характеристики, содержание соответствует требованиям, ответ грамотно структурирован, есть небольшие ошибки;

-9-13 балла выставляется студенту, если; раскрыто большинство пунктов таблиц, отражены значимые характеристики, есть небольшие ошибки, неточности в работе;

-1-8 балла выставляется студенту, если; не полностью раскрыты все пункты таблиц, отражены не все значимые характеристики, есть ошибки, неточности в работе.

### **Критерии оценки (в баллах) практических заданий**

5 баллов выставляется студенту, если; студент активно включился в групповую работу, демонстрируя навыки сотрудничества, умение аргументировать свою позицию, ориентироваться в групповых процессах, грамотно решая поставленные задачи.

3-4 баллов выставляется студенту, если; студент активно включился в групповую работу, демонстрируя навыки сотрудничества, умение аргументировать свою позицию, но при этом недостаточно хорошо ориентируется в групповых процессах, допуская небольшие ошибки, решая поставленные задачи.

1-2 балла выставляется студенту, если; студент не достаточно активно включился в групповую работу, плохо демонстрируя навыки сотрудничества, умение аргументировать свою позицию, при этом недостаточно хорошо ориентируется в групповых процессах, допуская ошибки, решая поставленные задачи.

### **Критерии оценки (в баллах) деловой игры**

8- 10 баллов выставляется студенту, если; студент активно включился в групповую работу, демонстрируя навыки сотрудничества, умение аргументировать свою позицию, ориентироваться в групповых процессах, грамотно решая поставленные задачи.

4-6 баллов выставляется студенту, если; студент активно включился в групповую работу, демонстрируя навыки сотрудничества, умение аргументировать свою позицию, но при этом недостаточно хорошо ориентируется в групповых процессах, допуская небольшие ошибки, решая поставленные задачи.

1-3 балла выставляется студенту, если; студент не достаточно активно включился в групповую работу, плохо демонстрируя навыки сотрудничества, умение аргументировать свою позицию, при этом недостаточно хорошо ориентируется в групповых процессах, допуская ошибки, решая поставленные задачи.

### **Критерии оценки (в баллах) работы на практических (семинарского) занятиях**

2,5 балла выставляется студенту, если выступление студента было полным, содержательным, структурированным, по своему выступлению студент задавал вопросы студентам группы, правильно ответил на все вопросы студентов группы.

2 балла выставляется студенту, если выступление студента было полным, содержательным, структурированным, по своему выступлению студент задавал вопросы студентам группы, но правильно ответил не на все вопросы студентов группы.

0-1 балл выставляется студенту, если выступление студента было недостаточно полным, содержательным, структурированным, по своему выступлению студент не задавал вопросы студентам группы, на вопросы студентов группы не отвечал.

### Рейтинг-план дисциплины

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
<b>Модуль 1</b>				
<b>Текущий контроль</b>				
Работа на практических (семинарских) занятиях	2,5	8	0	20
Написание реферата	5	1	0	5
<b>Рубежный контроль</b>				
Тестовый контроль	25	1	0	25
<b>Модуль 2</b>				
<b>Текущий контроль</b>				
Работа на практических (семинарских) занятиях	2,5	8	0	20
Практические задания	5	1	0	5
<b>Рубежный контроль</b>				
Контрольная работа	25	1	0	25
<b>Поощрительные баллы</b>				<b>10</b>
1. Деловая игра	10	1	0	10
<b>Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов) за весь период обучения</b>				
1. Непосещение лекционных занятий			<b>0</b>	<b>-6</b>

2. Непосещение практических (семинарских) занятий			<b>0</b>	<b>-10</b>
<b>Итоговый контроль - зачет</b>				

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:

$$\text{Рейтинговый балл} = k \times \text{Максимальный балл},$$

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.