

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сыров Игорь Анатольевич
Должность: Директор
Дата подписания: 18.08.2023 21:11:34
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

Инновационные образовательные технологии в филологии

Форма обучения

Заочная

Для поступивших на обучение в
2021 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 организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | 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 достижения поставленных целей | владеет отдельными навыками организации командной работы; выявляет не всех лидеров в группе; не владеет навыками эффективного взаимодействия в группе и достижения поставленных целей | владеет навыками организации командной работы; выявления лидеров в группе; не владеет навыками эффективного взаимодействия в группе и достижения поставленных целей не в полном объеме. | полноценно владеет навыками организации командной работы; выявления лидеров в группе; навыками эффективного взаимодействия в группе и достижения поставленных целей. | Практическое задание по выявлению стилей руководства; эффективному взаимодействию между членами команды |

| | | | | | | |
|---|---|--|---|---|---|--|
| <p>УК-3.2. Умеет организовать работу в команде, эффективно взаимодействовать в группе для достижения поставленных целей</p> | <p>Обучающийся должен: уметь организовывать работу в команде; выявлять лидеров; организует продуктивное взаимодействие между членами команды</p> | <p>не умеет организовывать работу в команде; не может выявить лидеров; не организует продуктивное взаимодействие между членами команды для достижения поставленной цели</p> | <p>умеет организовывать некоторые виды работ в команде; не выявляет лидеров; не организует продуктивное взаимодействие между членами команды для достижения поставленной цели</p> | <p>умеет организовывать работу в команде; выявлять лидеров; не организует продуктивное взаимодействие между членами команды для достижения поставленной цели</p> | <p>умеет организовывать работу в команде; выявлять лидеров; организует продуктивное взаимодействие между членами команды для достижения поставленной цели</p> | <p>Практическое задание по организации работы в команде; выявлению лидеров</p> |
| <p>УК-3.1. Знает специфику командной работы, социального взаимодействия</p> | <p>Обучающийся должен: владеть навыками организации командной работы; выявления лидеров в группе; навыками эффективного взаимодействия в группе и достижения поставленных целей</p> | <p>не знает специфику командной работы и социального взаимодействия; методы диагностики межличностных отношений в группе, социально-психологического климата в группе, эффективности групповой</p> | <p>знает некоторые особенности специфики командной работы и социального взаимодействия; некоторые методы диагностики межличностных отношений в группе, социально-психологического климата в</p> | <p>знает общие особенности специфику командной работы и социального взаимодействия; общие методы диагностики межличностных отношений в группе, социально-психологического климата в</p> | <p>знает специфику командной работы и социального взаимодействия; методы диагностики межличностных отношений в группе, социально-психологического климата в групповой</p> | <p>Тесты, реферат</p> |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--------------------------|---|--|--------------------------|--|
| | | | деятельности в группе | группе, эффективности групповой деятельности в группе | эффективности групповой деятельности в группе | деятельности в группе | |
|--|--|--|--------------------------|---|--|--------------------------|--|

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

Тестовые задания

Перечень заданий для оценки уровня сформированности компетенции УК-3 на этапе «Знания»

Укажите правильный ответ

1. Для кооперативной модели руководства характерны:
 - а) структурная простота и возможность оперативного использования;
 - б) прогрессивность;
 - в) психологическая защищенность руководителя;
 - г) внутренняя конфликтность.
2. 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.
3. Социальные роли связаны:
 - а) с социальным положением;
 - б) с социальным статусом;
 - в) с социальным ракурсом;
 - г) с социальным анализом.
4. Механизм социальной перцепции:
 - а) аттракция;
 - б) проекция;
 - в) формирование реакций;
 - г) рационализация.
5. Укажите какой элемент входит в структуру коммуникации по О.Шеннону:
 - а) коммуникатор;
 - б) приемник;
 - в) адаптатор;
 - г) барьер.

Дополните

6. Укажите функции общения: _____.
7. Группа – это _____.
8. Перечислите условия возникновения паники – _____.
9. Условия эффективной коммуникации: _____.
10. Перечислите основные признаки авторитарного стиля лидерства – _____.
11. Перечислите основные признаки демократического стиля лидерства – _____.
12. Перечислите основные признаки попустительского стиля лидерства – _____.
13. Для директивного вида руководства характерно – _____.
14. Для кооперативного вида руководства характерно – _____.

15. Для заражения, как способа воздействия, реализуемого в стихийных группах характерно _____.
16. Для внушения, как способа воздействия, реализуемого в стихийных группах характерно _____.
17. Для подражания, как способа воздействия, реализуемого в стихийных группах характерно _____.
18. Конфликт – это _____.
19. Манипулятивное общение – это _____.
20. Если мы стараемся убедить себя, что сделанный нами выбор наилучший, мы тем самым пытаемся _____.

**Перечень заданий для оценки
уровня сформированности компетенции УК-3 на этапе «Умения»**

Укажите правильный ответ

1. Укажите вид коммуникативного барьера:
 - а) барьер непонимания;
 - б) барьер личностного роста;
 - в) барьер различия;
 - г) барьер безразличия.
2. 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.
3. Отношение доминирования и подчинения, процесс межличностного влияния в группе называется:
 - а) лидерством;
 - б) влиянием;
 - в) давлением;
 - г) руководством.
4. Процесс, посредством которого определенные члены группы мотивируют и ведут за собой группу, называется:
 - а) лидерством;
 - б) руководством;
 - в) общением;
 - г) влиянием.
5. 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.

Дополните

6. Укажите социально-психологические особенности толпы: _____.
7. Перечислите характеристики, описывающие систему внутригрупповых предпочтений: _____.
8. Перечислите формы проявления психологии больших групп: _____.

9. В содержание механизма понимания другого человека как одного из видов механизмов социальной перцепции входит _____.
10. Социальная рефлексия входит в содержание механизма _____.
11. Казуальная атрибуция входит в содержание механизма _____).
12. В содержание механизма познания другого человека как одного из видов механизмов социальной перцепции входит _____.
13. К характеристикам диалогической коммуникации относится _____.
14. К характеристикам авторитетной коммуникации («сверху – внизу») относится _____).
15. К проявлениям диалогической коммуникации относится _____.
16. К проявлениям авторитетной коммуникации относится _____.
17. Коммуникативный барьер – это _____.
18. Императив – это _____.
19. Социометрическая система – это _____.
20. Конфликтная ситуация – это _____.

Перечень заданий для оценки уровня сформированности компетенции УК-3 на этапе «Владения (навыки / опыт деятельности)»

Укажите правильный ответ

1. Стереотипы - это:
 - а) результат вашего личного опыта;
 - б) устойчивые, фиксированные образы;
 - в) предубеждения;
 - г) закрепление при тесном общении с другой группой людей.
2. 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.
3. Специфические регуляторы социального поведения в больших группах:
 - а) права;
 - б) обычаи;
 - в) групповая сплоченность;
 - г) обязанности.
4. Виды стихийных групп:
 - а) компания;
 - б) класс;
 - в) толпа;
 - г) нация
5. Составляющие невербальной оптико-кинестетической коммуникации:
 - а) тембр голоса;
 - б) интонация;
 - в) выражение лица;
 - г) вибрация

Дополните

6. Перечислите важные условия эффективной коммуникации: _____.

7. Перечислите функции конфликта: _____.
8. Диалог – это _____.
9. Лидер – это _____.
10. Руководитель – это _____.
11. Лидерство – это _____.
12. Признаки лидера: _____.
13. Функции лидера: _____.
14. Типы лидеров: _____.
15. Качества лидера: _____.
16. Факторы, определяющие социально-психологический климат группы: _____.
17. Факторы, влияющие на сплоченность группы: _____.
18. Стили руководства: _____.
19. Типы коммуникативного поведения по Шепелю: _____.
20. Сплоченность – это _____.

Перечень вопросов к зачету

1. Понятие, закономерности и характеристики групп.
2. Типология групп.
3. Малая группа.
4. Основные характеристики коллектива.
5. Формальные и неформальные коллективы.
6. Сплоченность коллектива и уровни его развития.
7. Статусно-ролевые отношения. Профессионально-квалификационные характеристики. Половозрастной состав группы.
8. Распределение деловых ролей в организации.
9. Социально-психологический климат организации.
10. Социометрический статус человека.
11. Определение и типология команд.
12. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный.
13. Проектирование организационных структур управления.
14. Эффективность работы группы.
15. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.
16. Понятие интеракции и ее особенности.
17. Детерминация поведения.
18. Поведение человека в организации.
19. Типы сотрудников
20. Типология исполнителей.
21. Феномен власти. Понятие авторитета.
22. Силь управления. Ошибки руководителя.
23. Мотивация: поощрение и наказание.
24. Эффективный стиль управления.
25. Психологические механизмы взаимодействия
26. Феномены групповой жизнедеятельности.
27. Элементы, типы и стадии принятия управленческого решения.
28. Методы выбора решений.
29. Индивидуальный выбор. Групповой выбор.
30. Модели и методы принятия эффективных управленческих решений.
31. Эдуард де боно и всесторонний подход.
32. Стратегическое планирование.
33. Состав и структура бизнес-плана

34. Интерактивный менеджмент и планирование.
35. Характеристики интерактивного планирования.
36. Конфликт: личность – группа.
37. Межгрупповые конфликты.
38. Управление конфликтом.
39. Стили конфликтного поведения.
40. Классификация конфликтных личностей.
41. Предвоенные теории лидерства. Теория черт лидера. Стили лидерства. Поведенческие концепции лидерства.
42. Послевоенные годы. Ситуационный подход к лидерству. Концепция атрибутивного лидерства (причинно-следственный подход к изучению лидерства) или перцептивная активность последователей. Харизматическое лидерство. Трансформационное лидерство.
43. Механизмы выдвижения в позицию лидера психологический обмен и имплицитная теория. Психологический обмен как механизм выдвижения в лидеры. Имплицитная теория.
44. Соотношение явлений «лидерства» и «руководства».
45. Творчество как основная компетенция лидера.
46. Роль лидера в условиях глобализации рынка.
47. Концепция интерактивного менеджмента.
48. Концепция кайдзен.
49. Методы управления.
50. Принципы управления.
51. Функции лидера в процессе реализации управленческой деятельности.
52. Управленческие революции.
53. Становление теории лидерства в истории человечества.
54. Правила, которыми должен руководствоваться лидер.
55. Социальная ответственность менеджера.
56. Теория личности.
57. Личность как единство трех частей.
58. Понятие и формирование имиджа человека.
59. Основы тайм-менеджмента. Управление временем.
60. Презентация и самопрезентация. Искусство публичного выступления.

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

Критерии оценки (в баллах) *тестового задания*

- 1,25 балла выставляется студенту, если студент выбрал правильный вариант ответа

Критерии оценки (в баллах) практического (семинарского) занятия

3 - 4,17 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.

1,5 – 3 баллов 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 - 1,49 балла 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.

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).

Шкалы оценивания:

для зачета:

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

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 | 4,17 | 3 | 0 | 12,5 |
| Тестовый контроль | 1,25 | 10 | 0 | 12,5 |
| Рубежный контроль | | | | |
| Тестовый контроль | 1,25 | 20 | 0 | 25 |
| Модуль 2 | | | | |
| Текущий контроль | | | | |
| Работа на практических (семинарских) занятиях | 4,17 | 3 | 0 | 12,5 |
| Тестовый контроль | 1,25 | 10 | 0 | 12,5 |
| Рубежный контроль | | | | |
| Тестовый контроль | 1,25 | 20 | 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:

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

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.