

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

<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>6</b>
<b>3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), описание шкал оценивания .....</b>	<b>10</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 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 группе, эффективности 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
<b>Модуль 1</b>				
<b>Текущий контроль</b>				
Работа на практических (семинарских) занятиях	4,17	3	0	12,5
Тестовый контроль	1,25	10	0	12,5
<b>Рубежный контроль</b>				
Тестовый контроль	1,25	20	0	25
<b>Модуль 2</b>				
<b>Текущий контроль</b>				
Работа на практических (семинарских) занятиях	4,17	3	0	12,5
Тестовый контроль	1,25	10	0	12,5
<b>Рубежный контроль</b>				
Тестовый контроль	1,25	20	0	25

Поощрительные баллы				10
1. Публикация статей	10	1	0	10
<b>Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов) за весь период обучения</b>				
1. Непосещение лекционных занятий			0	-6
2. Непосещение практических (семинарских) занятий			0	-10
<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.