

**Приложение 2 к РПД Б1.В.01 Лидерство и командообразование в
профессиональной деятельности
44.03.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность (профиль) Психология образования
Форма обучения заочная
Год набора – 2023**

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

1.	Кафедра	Психологии и коррекционной педагогики
2.	Направление подготовки	44.03.02 Психолого-педагогическое образование
3.	Направленность (профиль)	Психология образования
4.	Дисциплина	Б1.В.01 Лидерство и командообразование в профессиональной деятельности
5.	Форма обучения	заочная
6.	Год набора	2023

Перечень компетенций

- способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений (УК-2)

Критерии и показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Этап формирования компетенции (разделы, темы дисциплины)	Формируемая компетенция	Критерии и показатели оценивания компетенций			Формы контроля сформированности компетенций
		Знать:	Уметь:	Владеть:	
Теоретико-методологические основы командообразования.	УК-2	- определение понятий «группа», «команда», «проектная команда» - методики формирования команд	- сформулировать задачи членам команды для достижения поставленной цели; - разрабатывать командную стратегию; - разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта.	- умением анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели;	работа на практических занятиях бланочное тестирование
Социально-психологическая структура команды.	УК-2	- методы эффективного руководства коллективами	- применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели;	- методами организации и управления коллективом.	работа на практических занятиях
Культура делового общения и психологическая безопасность в команде.	УК-2	- культуру делового общения; - характеристику делового общения	- применять эффективные стили общения командой для достижения поставленной цели	- методами ведения спора, аргументации, ведения переговорного процесса.	работа на практических занятиях, подготовка доклада
Управление деятельностью команды.	УК-2	- основные теории лидерства и стили руководства; - закономерности, механизмы, условия и факторы осуществления и развития лидерства	- использовать психологические методы для оценки деятельности лидеров и исследования личностных и деятельностных факторов эффективности лидерства; - разрабатывать индивидуальные траектории развития и саморазвития лидеров.	- самопознания как основы непрерывного лидерского развития; - организации психологического сопровождения деятельности и саморазвития лидеров	работа на практических занятиях, презентации кейс-задания

<p>Конфликты в команде и управление ими.</p>	<p>УК-2</p>	<ul style="list-style-type: none"> - основные понятия и методы конфликтологии, технологии; - модели поведения в конфликтных ситуациях; - базовые технологии урегулирования конфликтов. 	<ul style="list-style-type: none"> - предупреждать, регулировать и разрешать типичные конфликты; - проводить диагностику конфликта для его оптимального разрешения; - применять адекватные конкретной конфликтной ситуации стили поведения; - применять технологии посредничества, арбитража, управления конфликтными ситуациями. 	<ul style="list-style-type: none"> - навыками определения собственного стиля поведения в конфликтах; - навыками предупреждения конфликтов в межличностном общении; - технологиями посредничества, фасилитаторства и медиации при регулировании и разрешении конфликтов; - конфликтологическими навыками руководителя; - навыками прогнозирования и предупреждения конфликтов. 	<p>работа на практических занятиях</p>
--	-------------	---	---	--	--

Шкала оценивания в рамках балльно-рейтинговой системы: «не зачтено» - 60 баллов и менее, «зачтено» - 61-100 баллов.

4. Критерии и шкалы оценивания

4.1. Работа на практических занятиях

Баллы	Характеристики ответа студента
2	<ul style="list-style-type: none">- студент глубоко и всесторонне усвоил проблему;- уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает;- опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью;- умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи;- делает выводы и обобщения;- свободно владеет понятиями
1,5	<ul style="list-style-type: none">- студент твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы;- не допускает существенных неточностей;- увязывает усвоенные знания с практической деятельностью;- аргументирует научные положения;- делает выводы и обобщения;- владеет системой основных понятий
1	<ul style="list-style-type: none">- тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть студент освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы;- допускает несущественные ошибки и неточности;- испытывает затруднения в практическом применении знаний;- слабо аргументирует научные положения;- затрудняется в формулировании выводов и обобщений;- частично владеет системой понятий
0,5	<ul style="list-style-type: none">- студент не усвоил значительной части проблемы;- допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее;- испытывает трудности в практическом применении знаний;- не может аргументировать научные положения;- не формулирует выводов и обобщений;- не владеет понятийным аппаратом

4.2. Подготовка презентаций

Структура презентации	Максимальное количество баллов
Содержание	
Сформулирована цель работы	1
Понятны задачи и ход работы	1
Информация изложена полно и четко	1
Иллюстрации усиливают эффект восприятия текстовой части информации	1
Сделаны выводы	1
Оформление презентации	
Единый стиль оформления	1
Текст легко читается, фон сочетается с текстом и графикой	1
Все параметры шрифта хорошо подобраны, размер шрифта	1

оптимальный и одинаковый на всех слайдах	
Ключевые слова в тексте выделены	1
Эффект презентации	
Общее впечатление от просмотра презентации	1
Макс количество баллов	10
Окончательная оценка:	

4.3. Решение кейс-задания

Баллы	Критерии оценивания
5	-изложение материала логично, грамотно, без ошибок; -свободное владение профессиональной терминологией; -умение высказывать и обосновать свои суждения; -студент дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; -студент организует связь теории с практикой.
4	-студент грамотно излагает материал; -ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности; -ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный.
3	-студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; -обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.
2	-отсутствуют необходимые теоретические знания; -допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс; -в ответе студента проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса.

4.4.Решение тестов

За каждое совпадение с ключом начисляется 1 балл. Суммарное количество баллов переводится в проценты.

Процент правильных ответов	До 60	61-100
Оценка	не зачтено	зачтено

4.5. Ответ на зачете (1 вопрос)

Максимальное кол-во баллов	Критерии оценивания
3	Системность, полнота, междисциплинарность усвоенных знаний
2	Знание современных научных подходов и концепций
4	Подтверждение теоретических положений практическими примерами
2	Аргументированность, логичность ответа
3	Научность, правильность использования профессиональной терминологии
2	Отражение собственной профессиональной позиции
4	Установление связи теоретических знаний с профессиональными функциями

20	Мак количество баллов
	Окончательная оценка

5. Типовые контрольные задания и методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

5.1. Типовое тестовое задание

1. Лидерство в теории менеджмента можно определить как...
 - а. победу в конфликте
 - б. условия функционирования организации
 - в. размер заработной платы руководителя
 - г. способность оказывать влияние на личность и группы людей

2. На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают _____ лидерство
 - а. неформальное
 - б. формальное
 - в. деструктивное
 - г. харизматическое

3. Какие существуют типы лидеров
 - а. лидеры-организаторы
 - б. лидеры-инициаторы
 - в. лидеры-эрудиты
 - г. все указанные

4. Назовите теорию лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с врожденными необъяснимыми, а для простых людей и непостижимыми, навыками и умениями
 - а. теория влияния
 - б. теория личностных качеств
 - в. теория великого человека
 - г. поведенческая теория

5. Какое из качеств, сформулированных Бассом и Стогдиллом, не относится к личностной характеристике лидера
 - а. высокий интеллект
 - б. мотивация власти
 - в. самосознание
 - г. нет верного ответа

6. Назовите главное различие между авторитарным, демократическим и нейтральным стилями руководства по типологии Курта Левина
 - а. методы управления
 - б. способ контроля
 - в. характер принятия решения
 - г. стиль поведения лидера

7. Перечислите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией «Эмоционального лидерства»
 - а. самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки
 - б. самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки
 - в. Психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки
 - г. Эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки

8. Назовите теорию, основывающуюся на том убеждении, что лидер налаживает с каждым из подчиненных или членов группы уникальные отношения, определяющие стиль поведения лидера с отдельным человеком и реакцию этого человека на лидера

- а. демократическое лидерство
- б. индивидуализированное лидерство
- в. авторитарное лидерство
- г. ситуационное лидерство

9. Перечислите навыки ситуационного лидера

- а. диагностика, гибкость и партнерство
- б. делегирование, поддержка и указание
- в. наставничество, диагностика и поддержка
- г. партнерство, делегирование и гибкость

10. Охарактеризуйте базовые основания командной работы:

- а) интегрирующая роль руководителя команды (идейный и деловой лидер);
- б) четкое и безальтернативное руководство со стороны вышестоящей организации;
- в) идеология "общей судьбы" (единый "путь - цель");
- г) полная и безоговорочная ориентация на интересы руководителя команды;
- д) идейное единство (миссия – "кровная идея", "общее видение", ценностно-ориентированное единство).

11. Определите основные черты профессионального почерка команды (внутрикомандных отношений):

- а) динамичный деловой стиль работы;
- б) жёсткое единоначалие;
- в) информационная открытость и адекватность;
- г) ответственная исполнительская дисциплина (построенная на "понимании" и "приобщении");
- д) исполнительность построенная на указаниях вышестоящих организаций;

12. Обозначьте характеристики команды как субъекта саморазвития:

- а) наличие "оппонентного круга" (своеобразный "круглый стол" для обсуждения "идей развития");
- б) определяющий фактор развития (саморазвития) команды – программа, спущенная "сверху";
- в) отсутствие некритической комплиментарности и поддержка деловых поступков;
- г) взаимообусловленное профессиональное воспитание (профессиональная идентификация "делаю как я");
- д) главный стимул развития (и саморазвития) команды – материальный интерес;
- е) круговое лидерство (переходящая функция, личностная самореализация через общую целевую парадигму).

13. Назовите главное качество команды, определяющее её деловую и социальную устойчивость:

- а) исполнительность;
- б) жёсткая иерархия (соподчиненность);
- в) ответственная взаимозависимость (взаимная ответственность);
- г) четко выраженный и последовательно реализуемый материальный интерес.

14. Назовите главные качества команды как совокупного субъекта деятельности:

- а) совокупная компетентность;
- б) нерассуждающая исполнительность;
- в) умение подчиняться;
- г) активность;
- д) креативность;
- е) независимость друг от друга;

ж) самоорганизация.

15. Назовите составляющие процесса командообразования:

- а) ситуативный подбор кадров (по принципу "из тех, кто тесть");
- б) критерии, спускаемые "сверху", вышестоящей организацией;
- в) управленческая философия руководителя его базовых личностных ценностей;
- г) алгоритм (последовательность этапов) становления вытекающий из специфики команды как организационной и социально-психологической общности.

16. Обозначьте этапы процесса командообразования:

- а) комплектование команды (на основе профессионализма и личной предрасположенности руководителя);
- б) подбор команды по критериям и инструкциям, выработанным традицией и одобренных вышестоящей организацией;
- в) сплочение команды на основе её миссии (делового кредо и стратегической цели);
- г) подписание рабочего контракта на основе поданного заявления;
- д) позиционирование (формирование ансамбля профессиональных лидеров – команды как совокупного субъекта деятельности);
- е) распределение работников по рабочим местам, согласно текущих списков рабочей силы;
- ж) становление команды (социальная зрелость, команда победительница).

17. Конфликты, в которых интересы одного человека оказываются под угрозой в результате действий другого человека называются а внутриличностные конфликты

- а) межличностные конфликты
- б) конфликты между личностью и группой
- в) межгрупповые конфликты

18. Конфликты, при которых человек испытывает угрозу по отношению к одним своим потребностям, интересам, стремлениям в результате актуализации других потребностей называются

- а) внутриличностные конфликты
- б) межличностные конфликты
- в) конфликты между личностью и группой
- межгрупповые конфликты

19. В конфликте восприятие одной из сторон поведения другой стороны как препятствия, угрозы для ее интересов – это

- а) объективная сторона конфликта
- б) субъективная сторона конфликта
- в) реальная сторона конфликта

20. Если есть только субъективная составляющая, а объективная отсутствует, то конфликт считается

- а) полным
- мнимым
- в) потенциальным

21. Если есть объективная составляющая, но нет субъективной, то такой конфликт называют

- а) полным
- б) мнимым
- в) потенциальным

22. Деликатное разъяснение лежащего в его основе недоразумения - основной путь разрешения конфликта

- а) полного
- б) мнимого
- в) потенциального

23. Основной путь разрешения мнимого конфликта
а) деликатное разъяснение лежащего в его основе недоразумения
б) публичное обсуждение причин конфликта
в) активизация сторон, принимающих участие в конфликте
24. Основной путь разрешения потенциального конфликта
а) деликатное разъяснение лежащего в его основе недоразумения
б) публичное обсуждение причин конфликта
в) активизация сторон, принимающих участие в конфликте

5.2. Типовые кейсовые задания для оценки усвоения материала

Проанализировать ситуацию (кейс)

Кейс «Основа успеха Билла Гейтса»

Уильям Х. Гейтс, возможно, является одним из самых влиятельных людей в отрасли, производящей персональные компьютеры. В 1980 г. в его компанию "Майкрософт" обратилась корпорация "Аи Би Эм" относительно разработки операционной системы для ее нового персонального компьютера. Благодаря усилиям недавно нанятого программиста "Майкрософт" смогла предложить "Аи Би Эм" теперь всем известную программу MS-DOS, которая используется во всех персональных компьютерах "Аи Би Эм" и совместимых с ними компьютерах.

Впоследствии "Майкрософт" стала буквально незаменимой в отрасли компьютеров. Компания поставляла математическое обеспечение, которое профессиональные программисты используют на компьютерах производства "Аи Би Эм" и "Эппл". Под руководством Гейтса "Майкрософт" установила стандарты для программ, которые управляют сетями персональных компьютеров и периферийных устройств. В данный момент разрабатывается операционная система для второго поколения персональных компьютеров "Аи Би Эм".

Стратегия установления новых стандартов, что в дальнейшем гарантирует долю на многих рынках, сделала "Майкрософт" крупнейшей компанией по разработке математического обеспечения в США, а Гейтса — миллиардером. Согласно журналу "Уолл Стрит Джарнл", «эта стратегия основывается исключительно на силе воли господина Гейтса, а также на его умении убеждать, уговаривать, а иногда и припугивать своих самых крупных клиентов, заставляя их покупать умопомрачительные персональные компьютеры, которые на каждом шагу пользуются услугами "Майкрософт"».

Легенды о тактике сильной руки, применяемой Гейтсом, знают все. В 1985г. когда Джон Скалли из "Эппл" разрабатывал язык "МакБейсик" для своего персонального компьютера "Макинтош", Гейтс пригрозил остановить действие купленной "Эппл" лицензии на использование программ, которые "Майкрософт"; разработала для "Эппл-П", если Скалли не закроет проект "МакБейсик". Учитывая, что дела с линией "Макинтоша" тогда обстояли плохо, а необходимые для многих счетов средства поступали только с линии "Эппл-П", Скалли оставалось, как согласиться.

Многие клиенты и конкуренты уважают Гейтса и восхищаются им. Джон Роуч, высшее административное лицо компании "Тэнди", говорит: "В этой отрасли нет никого более надежного, чем Билл Гейтс". Гейтсу известны планы дальнейшего развития продукции большинства ведущих производителей компьютеров. Другие считают Гейтса надменным и слишком амбициозным.

Они утверждают, что осведомленность о деловых планах такого большого числа компаний дает ему незаслуженное преимущество и создает потенциальный конфликт интересов. Другие, однако же, ждут не дожудутся, когда "Аи Би Эм" решит, что она стала уязвимой для Гейтса и "Майкрософта", и прекратит свои отношения с ними.

Вопросы к кейсу:

- 1) Влиятелен ли Билл Гейтс? Обладает он больше властью или харизмой?
- 2) Какой тип власти он использует?
- 3) Можно ли назвать Гейтса лидером?

4) Использует ли Билл Гейтс для своего влияния такие методы, как убеждение или вовлечение трудящихся в принятие решений?

5.2. Примерные темы презентаций

1. Эволюция теорий лидерства: теории великого человека
2. Эволюция теорий лидерства: теории личностных качеств
3. Эволюция теорий лидерства: поведенческие теории
4. Эволюция теорий лидерства: ситуационные теории
5. Эволюция теорий лидерства: теории влияния
6. Эволюция теорий лидерства: теории взаимоотношений
7. Роль лидера в современных условиях.
8. Типология К. Левина.
9. Управленческая решетка Р.Блейка и Джин Моутон.
10. Континуум лидерского поведения по Танненбауму и Шмидту.
11. Индивидуальное лидерство.
12. Теории «Ситуационного лидерства» Кена Бланшара и «Эмоционального лидерства» Даниэла Гоулмана.
14. Стили эмоционального лидерства.
15. Авторитетный и наставнический стили: общее и различия.
16. Лидерство - обязательный атрибут успешной команды.
17. Основные организационные элементы замены и нейтрализации лидерства.
18. Качества, какими должен обладать человек, чтобы конфликтов не было.
19. Плохое и хорошее в конфликте.
20. Спор – это конфликт? Почему?
21. Конфликт – это недержание эмоций?
22. Конфликт между двумя лицами: может ли туда вступить третий?

5.3. Вопросы к экзамену

1. Команда как особый тип организации.
2. Теории формирования команды.
3. Типы команд и специфика управления каждым типом команд.
4. Нормативная модель командообразования.
5. Концепция командных ролей по Р.М.Бельбину.
6. Модель психотипов по Майерс-Бриггс.
7. Пути командообразования.
8. Этапы формирования команды.
9. Принципы управления командой.
10. Признаки командной работы. Преимущества работы в команде.
11. Эффективное управление деятельностью команды.
12. Потенциальные возможности командного развития.
13. Рольевые концепции эффективной команды, теория Белбина и ее практические приложения.
14. Конфликты в команде и управление ими.
14. Тимбилдинги - возможности, ограничения и недостатки их использования. Классификация конфликтных личностей в команде.
15. Исследование ХэйГруп (HayGroup) – понятие организационного климата.
16. Параметры организационного климата, организационный климат высокой результативности.
17. Психологические проблемы межличностного и межгруппового взаимодействия.
18. Культура делового общения и психологическая безопасность в команде.
19. Кризисы и конфликты в групповом взаимодействии в команде.
20. Конфликты и противостояния в команде.
21. Стратегии поведения в конфликтной ситуации в команде.
22. Нормализация отношений в команде.
23. Понятие о лидере и лидерстве.
24. Психологические теории лидерства.
25. Функции лидера.

26. Типология лидерства.
27. Теория великих людей, Т.Карлейл, Г.Спенсер.
28. Компоненты личностного ресурса лидерской позиции
29. Харизматическое лидерство.
30. Теория черт - Г.Олпорт, Р.Кеттел, «Большая пятерка» качеств-предикторов, негативные предикторы.
31. Теория черт - С.Заккаро.
32. Теория обстоятельств: Г.Морган, Ф.Фидлер
33. Р.Хоуз и теория «Пути и цели»
34. Концепция Танненбаума-Шмидта
35. Теория Врума-Йеттона
36. Ситуационное лидерство К.Бланшара.
37. Мотивационные состояния сотрудников и техники работы с сотрудником в каждом из состояний.
38. Модель Р.Блейка и Дж.Моутон.
39. Бихевиористические теории: эксперименты университетов Огайо и Мичигана.
40. Транзакционное и трансформационное лидерство, концепция Б.Басса.