

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ В.Ф. УТКИНА»

Кафедра «Экономика, менеджмент и организация производства»

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Б1.В.ДВ.01.01 «ЛИДЕРСТВО И КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ»**

Направление подготовки  
27.03.05 Инноватика

Направленность (профиль) подготовки  
«Технологическое предпринимательство»

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Оценочные материалы – это совокупность учебно-методических материалов (контрольных заданий, описаний форм и процедур проверки), предназначенных для оценки качества освоения обучающимися данной дисциплины как части ОПОП.

Цель – оценить соответствие знаний, умений и владений, приобретенных обучающимся в процессе изучения дисциплины, целям и требованиям ОПОП.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Форма проведения зачета – тестирование, письменный опрос по теоретическим вопросам.

## 2. ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Лидерство в организации	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3	Зачет
2	Развитие лидерских качеств	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3	Зачет
3	Команда: условия возникновения, принципы работы, этапы жизнедеятельности	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3	Зачет
4	Возможности и риски командообразования	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3	Зачет

## 3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Сформированность компетенции в рамках освоения данной дисциплины оценивается по трехуровневой шкале:

1) пороговый уровень является обязательным для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины;

2) продвинутый уровень характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенций по завершении освоения дисциплины;

3) эталонный уровень характеризуется максимально возможной выраженностью компетенций и является важным качественным ориентиром для самосовершенствования.

### Уровень освоения компетенций, формируемых дисциплиной:

а) описание критериев и шкалы оценивания тестирования:

Шкала оценивания	Критерий
3 балла (эталонный уровень)	Уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 85 до 100%
2 балла (продвинутый уровень)	Уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 70 до 84%
1 балл (пороговый уровень)	Уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 50 до 69%
0 баллов	Уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 0 до 49%

б) описание критериев и шкалы оценивания теоретического вопроса:

Шкала оценивания	Критерий
------------------	----------

3 балла (эталонный уровень)	выставляется студенту, который дал полный ответ на вопрос, показал глубокие систематизированные знания, смог привести примеры, ответил на дополнительные вопросы преподавателя
2 балла (продвинутый уровень)	выставляется студенту, который дал полный ответ на вопрос, но на некоторые дополнительные вопросы преподавателя ответил только с помощью наводящих вопросов
1 балл (пороговый уровень)	выставляется студенту, который дал неполный ответ на вопрос в билете и смог ответить на дополнительные вопросы только с помощью преподавателя
0 баллов	выставляется студенту, который не смог ответить на вопрос

На промежуточную аттестацию (зачет) выносятся тест, два теоретических вопроса. Максимально студент может набрать 6 баллов. Итоговый суммарный балл студента, полученный при прохождении промежуточной аттестации, переводится в традиционную форму по системе «зачтено», «не зачтено».

**Оценка «зачтено»** выставляется студенту, который набрал в сумме не менее 4 баллов (выполнил одно задание на эталонном уровне, другое – не ниже порогового, либо оба задания выполнит на продвинутом уровне). Обязательным условием является выполнение всех предусмотренных в течение семестра лабораторных работ.

**Оценка «не зачтено»** выставляется студенту, который набрал в сумме менее 4 баллов, либо имеет к моменту проведения промежуточной аттестации несданные лабораторные работы.

#### 4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

<i>Код индикатора</i>	<i>Результаты освоения ОПОП Содержание индикатора</i>
УК-3.1	Убедительно выстраивает систему аргументов при взаимодействии в команде. Влияет на принятие решений

##### *а) типовые тестовые вопросы закрытого типа:*

1. **Автором теоретического положения о «Я - концепции» является**
  1. Автором теоретических положений о «Я - концепции» является ...
    1. Р. Бернс
    2. У. Джемс•
    3. У. Шутц
    4. Э. Берн
2. **Ваша студенческая группа является разновидностью группы**
  1. Неформальной
  2. **Официальной**
  3. Условной
  4. Лабораторной
3. **Одним из условий образования малой групп является**
  1. Групповая открытость
  2. Дифференциация
  3. **Наличие общей территории**
4. **Какой из навыков наиболее важен для лидера команды?**
  1. Недоступность для обратной связи.
  2. Неспособность принимать решения
  3. **Умение вдохновлять и мотивировать участников**
  4. Отсутствие коммуникативных навыков
5. **Что означает понятие «распределение ролей» в командной деятельности?**
  1. Создание конфликтов между участниками команды.
  2. Избегание ответственности в группе
  3. Определение обязанностей и функций для каждого члена команды
  4. Отсутствие организации и порядка в группе

**б) типовые тестовые вопросы открытого типа:**

1. Одна из форм обучения на рабочем месте, делающая акцент на практику, называется \_\_\_\_\_ . (**наставничество**)
2. В качестве ... составляющей любого поведения выступает язык тела (жесты, взгляд походка) . (**невербальной**)
3. Устойчивый способ поведения для побуждения последователей к достижению поставленной цели - это ... (**стиль лидерства**)
4. ...член группы наиболее болезненно переживает изменения, происходящие в коллективе (**отвергнутый**).
5. ... - это микродвижение лицевых мышц, создающее смену эмоциональных выражений лица . (**мимика**)

<b>Код индикатора</b>	<b>Результаты освоения ОПОП Содержание индикатора</b>
УК-3.2	Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели

**а) типовые тестовые вопросы**

- 1. Какой вид обратной связи наиболее полезен для развития команды?**
  - 1. Автором теоретических положений о «Я - концепции» является ...**
    1. Отрицательная обратная связь, подчеркивающая ошибки участников
    2. Отсутствие обратной связи для избежания конфликтов
    3. **Конструктивная обратная связь, подчеркивающая сильные стороны и предлагающая улучшения**
    4. Положительная обратная связь, игнорирующая потенциальные проблемы
  - 2. Что представляет собой роль лидера в команде?**
    1. Только раздача указаний
    2. **Направление и вдохновение**
    3. Исключительно контроль и надзор
    4. Изоляция от команды
  - 3. Какие из перечисленных качеств являются важными для лидера команды?**
    1. Недоступность и строгость
    2. Отсутствие внимания к потребностям участников группы
    3. **Способность к эффективной коммуникации**
    4. Игнорирование индивидуальных мнений и идей.
  - 4. Какой из стилей лидерства подразумевает принятие решений с минимальным участием команды?**
    1. Демократический стиль.
    2. Трансформационный стиль
    3. Авторитарный стиль
    4. Лидерское директивное принятие решений
  - 5. Какой из следующих факторов способствует развитию доверия в команде?**
    1. Скрытность информации.
    2. Отсутствие открытости
    3. **Честность и прозрачность**
    4. Избегание взаимодействия

**б) типовые вопросы открытого типа:**

1. Член группы, который направляет группу к ее целям, подводит итог того, что в ней уже произошло, выявляет отклонения от намеченного курса, действует исходя из роли... (**контролера**).
2. Устойчивый способ поведения для побуждения последователей к достижению

поставленной цели - это ... (стиль лидерства).

3. Сущность эффекта... заключается в формировании нереалистичного восприятия другого (ореола).

4. Согласно ..., тот, кто лучше организует группу для решения конкретной задачи, является лидером (системной теории лидерства).

5. Основой власти ... выступает возможность руководителя наказывать, препятствовать достижению целей и потребностей исполнителей (принуждения)

<i>Код индикатора</i>	<i>Результаты освоения ОПОП Содержание индикатора</i>
УК-3.3	Выстраивает стратегии сотрудничества в командах

*а) типовые тестовые вопросы*

**1. Что является результатом эффективного лидерства в команде?**

1. Низкая мотивация участников
2. Отсутствие ясных целей и направлений
3. **Высокая производительность и достижение целей**
4. Изоляция лидера от команды

**2. Какова роль эффективной коммуникации в команде:**

1. Изоляция.
2. Ответственность за все решения
3. Работа в одиночестве
4. **Снижение конфликтов**

**3. Какова основная цель командной работы:**

- 1: Достижение личных успехов
- 2: Максимизация индивидуальной ответственности
- 3: **Достижение общих целей группы**
4. Создание конкуренции между участниками

**4. Каким образом можно разрешать конфликты в команде**

- 1: Игнорирование конфликтов
- 2: Усиление конфликтов для повышения мотивации
- 3: Однозначное вмешательство и решение
4. **Совместное обсуждение и поиск компромиссов**

**5. Какие преимущества обеспечивает эффективное делегирование задач в команде?**

- 1: Отсутствие распределения обязанностей
- 2: Одностороннее принятие решения
- 3: **Развитие навыков участников и повышение эффективности**
4. Избыточное контролирование со стороны лидера

*б) типовые вопросы открытого типа:*

1. Группа людей, которые взаимозависимы в отношении информации, ресурсов, знаний и навыков и стремятся объединить свои усилия для достижения общей цели, – это ... **(команда)**

2. Принципиально определяющая черта лидера – его психологическое ... на окружающих **(воздействие)**

3. Типичная ... команда акцентируется на общих ценностях и целях, в ней поддерживается высокий уровень открытости, доверия и разделяемых чувств; важной целью такой команды является групповая сплоченность и в большинстве случаев имеются стандарты эффективного поведения, с которыми соотносится поведение членов команды **(сплоченная)**

4. ...- это феномен воздействия или влияния индивида на мнения, оценки, отношения и поведение группы в целом или отдельных ее членов **(лидерство в малой группе)**

5. Члены коммуникационной сети ... чаще всего бывают удовлетворены взаимодействием друг с другом (**колесо**)

### Типовые теоретические вопросы для зачета по дисциплине

1. Стратегическое мышление руководителя
2. Гражданские основы профессионального мышления руководителя.
3. Роль лидера в команде.
4. Миссия команды.
5. Процесс формирования руководителем управленческой команды.
6. Управленческая команда конкретной фирмы (организации).
7. Социально-психологический портрет.
8. Команда как субъект профессионального воспитания.
9. Самоорганизация управленческой команды.
10. Специфика профессионального лидерства в команде.
11. Конфликты и их преодоление.
12. Неэффективное управление.
13. Перечислите универсальные пункты, обеспечивающие качество группового контракта.
14. Требования к формулировке миссии команды и описанию стратегии, позволяющие стратегическую задачу командной работы и адекватную программу ее достижения.
15. Этапы создания эффективной рабочей команды
16. Охарактеризуйте основные структурные методы командной работы и сферы их применения.
17. Возможности командообразования.
18. Риски командообразования.
19. Принципы работы команды.
20. Распределение ролей в команде.
21. Теории лидерства.
22. Стиль лидерства.

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СОГЛАСОВАНО

**ФГБОУ ВО "РГРТУ", РГРТУ**, Евдокимова Елена Николаевна, Заведующий  
кафедрой ЭМОП

Простая подпись