



МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Казанский государственный аграрный университет»
(ФГБОУ ВО Казанский ГАУ)

Институт экономики
Кафедра – управление сельскохозяйственным производством

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-
воспитательной работе и
молодежной политике, доцент
А.В. Дмитриев

«0» мая 2023 г.



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Командная работа и лидерство в государственном и муниципальном управлении»
(Оценочные средства и методические материалы)

приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки
38.04.04 Государственное и муниципальное управление

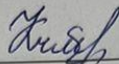
Направленность (профиль) подготовки
Государственная и муниципальная служба

Форма обучения
очная, заочная

Казань – 2023

Составитель:

доцент, к.филол.н.
Должность, ученая степень, ученое звание

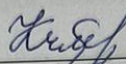

Подпись

Куракова Чулпан Маликовна
Ф.И.О.

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры управления сельскохозяйственным производством «25» апреля 2023 года (протокол № 10)

Заведующий кафедрой:

доцент, к.филол.н.
Должность, ученая степень, ученое звание

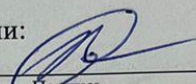

Подпись

Куракова Чулпан Маликовна
Ф.И.О.

Рассмотрены и одобрены на заседании методической комиссии Института экономики «5» мая 2023 года (протокол № 12)

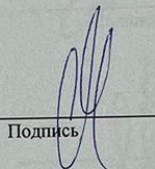
Председатель методической комиссии:

доцент, к.э.н., доцент
Должность, ученая степень, ученое звание


Подпись

Авхадиев Фаяз Нурисламович
Ф.И.О.

Согласовано:
Директор


Подпись

Низамутдинов Марат Мингалиевич
Ф.И.О.

Протокол Ученого совета института № 12 от «10» мая 2023 года

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения ОПОП по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Командная работа и лидерство в государственном и муниципальном управлении»:

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	Знать: методы и технологии построения командной стратегии для достижения поставленной цели Уметь: сформировать команду и руководить работой команды Владеть: навыками организации эффективной работы команды
	УК-3.2. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	Знать: сущность командных и личных интересов и особенности их согласования Уметь: выявлять особенности поведения и интересы участников командной работы Владеть: способностью реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы

2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (интегрированная оценка уровня сформированности компетенций)

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценка уровня сформированности			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
УК-3.1 . Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	Знать: методы и технологии построения командной стратегии для достижения поставленной цели	Демонстрирует отрывочные знания: методов и технологий построения командной стратегии для достижения поставленной цели; не способен иллюстрировать ответ примерами, допускает множественные существенные ошибки в ответе.	Демонстрирует частичные знания: методов и технологий построения командной стратегии для достижения поставленной цели; способен фрагментарно иллюстрировать ответ примерами, допускает несколько существенных ошибок в ответе	Демонстрирует частичные знания: методов и технологий построения командной стратегии для достижения поставленной цели; способен фрагментарно иллюстрировать ответ примерами, допускает несколько существенных ошибок в ответе	Демонстрирует сформированные систематические знания: методов и технологий построения командной стратегии для достижения поставленной цели; грамотно излагает материал и способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач.
	Уметь: сформировать команду и руководить работой команды	Не умеет - сформировать команду и руководить работой команды	Частичные, фрагментарные умения: - сформировать команду и руководить работой команды	В целом успешное, но не систематические умения: сформировать команду и руководить работой команды	Сформированные систематические умения: - сформировать команду и руководить работой команды
	Владеть: навыками	Не владеет:	Частично, фрагментарно	В целом успешно, но не	Свободно, в полном

	организации эффективной работы команды	навыками организации эффективной работы команды	владеет навыками организации эффективной работы команды	в полном объеме владеет навыками организации эффективной работы команды	объеме владеет навыками организации эффективной работы команды
УК-3.2. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	Знать: сущность командных и личных интересов и особенности их согласования	Демонстрирует отрывочные знания сущности командных и личных интересов, также особенностей их согласования	Демонстрирует частичные знания сущности командных и личных интересов, также особенностей их согласования	Демонстрирует в целом успешные знания - сущности командных и личных интересов, также особенностей их согласования	Демонстрирует сформированные систематические знания - сущности командных и личных интересов, также особенностей их согласования
	Уметь: выявлять особенности поведения и интересы участников командной работы	Не умеет - выявлять особенности поведения и интересы участников командной работы	Частичные, фрагментарные умения - выявлять особенности поведения и интересы участников командной работы	В целом успешные, но не систематические умения - выявлять особенности поведения и интересы участников командной работы	Сформированные систематические умения - выявлять особенности поведения и интересы участников командной работы
	Владеть: способностью реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы	Не владеет способностью реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы	Частичное, фрагментарное владение: способностью реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы	В целом успешное, но не свободное владение способностью реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы	Свободное, полное владение способностью реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы

Описание шкалы оценивания

1. Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

2. Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», т.е. проявившему знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, знакомому с основной рекомендованной литературой, допустившему неточности в ответе на экзамене, но в основном обладающему необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.

3. Оценка «хорошо» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать» и «уметь», проявившему полное знание программного материала по дисциплине, освоившему основную рекомендованную литературу, обнаружившему стабильный характер знаний и умений и способному к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.

4. Оценка «отлично» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявившему всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоившему основную и дополнительную литературу, обнаружившему творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.

5. Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

6. Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Таблица 3.1 – Типовые контрольные задания соотнесенные с индикаторами достижения компетенций

Индикатор достижения компетенции	№№ заданий (вопросов, билетов, тестов и пр.) для оценки результатов обучения по соотнесенному индикатору достижения компетенции
УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	Вопросы для промежуточной аттестации: №№ 1-23, 47-53
УК-3.2. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее	Вопросы для промежуточной аттестации: №№ 24-46

Комплект примерных вопросов для промежуточной аттестации по итогам прохождения дисциплины:

1. Тип заданий: открытый

1. Основы командообразования
2. Особенности командообразования в государственном и муниципальном управлении
3. Типы команд
4. Природа командной работы
5. Разнообразие и производительность команды
6. Признаки командной работы
7. Преимущества работы в команде
8. Командные цели
9. Частные формы командной работы
10. Временные команды
11. Договоры в командах
12. Правила командной работы
13. Условия результативности команды в организации
14. Технологии анализа индивидуальной и групповой работы
15. Условия формирования авторитета лидера
16. Ситуационное лидерство
17. Развитие эмоционального интеллекта как необходимое качество лидера
18. Социометрия в действии как метод исследования лидеров
19. Управленческий инструментарий лидера
20. Управленческие компетенции лидера
21. Лидер в ситуации стресса
22. Приемы и методы профилактики стресса лидера
23. Парадигмы развития лидерских качеств
24. Программа стрессоустойчивости
25. Оценка лидеров
26. Разработка сценария тренинга по лидерству
27. Три типологии лидерства Б.Д.Парыгина.
28. Типология лидерства Г.К. Ашина
29. Групповое лидерство на основе консенсуса.
30. Групповое лидерство на основе внутренней интеграции
31. Концепции лидерства и руководства
32. Механизмы групповой динамики: сферы жизни группы, командные нормы и ценности, ролевое распределение, изменение критериев эффективности и др.
33. Основные стили лидерства.
34. Дополнительные стили управления
35. Оценка эффективности лидерского стиля.
36. Обучение и развитие лидерских качеств и способностей
37. Сферы работы команд
38. Формы стимулирования команд
39. Формы управления командами
40. Групповая динамика и задача
41. Ориентировочная фаза

- 42. Стадия столкновения и позиционирования
- 43. Стадия доверительности
- 44. Стадия конструктивной совместной деятельности
- 45. Стадия прощания и расставания
- 46. Семь навыков высокоэффективных людей по Стивену Кови

2. Тип заданий: закрытый

47. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется:

- А) Командообразование;
- Б) Групповая сплоченность;
- В) Ценностно-ориентационное единство.

48. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

- А) В конце 19 века;
- Б) Во второй половине 20 века;
- В) В начале 20 века.

49. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования:

- А) Вопросы комплектования команд;
- Б) Формирование командного духа;
- В) Диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;
- Г) Все ответы не верны.

50. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется:

- А) Сплоченность;
- Б) Группа;
- В) Команда.

51. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется:

- А) Потенциальная команда;
- Б) Псевдокоманда;
- В) Рабочая группа.

52. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется:

- А) Команда;
- Б) Рабочая группа;
- В) Псевдокоманда.

53. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие – это:

- А) Менеджер;

- Б) Лидер;
- В) Руководитель.

54. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:

- А) Реализатор;
- Б) Руководитель;
- В) Мотиватор;
- Г) Организатор;
- Д) Все ответы верны.

55. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:

- А) роль;
- Б) образ;
- В) стремление.

56. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования:

- А) организатор;
- Б) управленец;
- В) администратор;
- Г) руководитель.

57. По мнению Р.М. Белбина, представители данной командной роли амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к цели, при этом отличаются раздражительностью, нетерпением и не всегда способны довести до логического конца свою активность – это:

- А) организаторы;
- Б) генераторы идей;
- В) мотиваторы;
- Г) гармонизаторы.

58. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят:

- А) ролевое самоопределение;
- Б) ролевая идентификация;
- В) создание роли;
- Г) принятие роли;
- Д) все ответы верны.

59. Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения рабочих вопросов:

- А) виртуальная команда;
- Б) команда специалистов;
- В) команда перемен.

60. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется:

- А) лояльность;
- Б) законопослушность;
- В) идентичность;
- Г) приверженность;
- Д) все ответы не верны.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Критерии оценки зачета в тестовой форме: количество баллов или удовлетворительно, хорошо, отлично. Для получения соответствующей оценки на зачете и экзамене по курсу используется накопительная система балльно-рейтинговой работы студентов. Итоговая оценка складывается из суммы баллов или оценок, полученных по всем разделам курса и суммы баллов полученной на зачете.

Таблица 4.1 – Критерии оценки уровня знаний студентов с использованием теста на зачете по учебной дисциплине

Оценка	Характеристики ответа студента
Отлично	86-100 % правильных ответов
Хорошо	71-85 %
Удовлетворительно	51- 70%
Неудовлетворительно	Менее 51 %

Количество баллов и оценка неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо, отлично определяются программными средствами по количеству правильных ответов к количеству случайно выбранных вопросов.

Критерии оценивания компетенций следующие:

1. Ответы имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об уверенных знаниях обучающегося и о его умении решать профессиональные задачи, оценивается в 5 баллов (отлично);

2. Более 75 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует о достаточных знаниях обучающегося и его умении решать профессиональные задачи – 4 балла (хорошо);

3. Не менее 50 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом) Их содержание свидетельствует об удовлетворительных знаниях обучающегося и о его ограниченном умении решать профессиональные задачи, соответствующие его будущей квалификации – 3 балла (удовлетворительно);

4. Менее 50 % ответов имеют решения с правильным ответом. Их содержание свидетельствует о слабых знаниях обучающегося и его неумении решать профессиональные задачи – 2 балла (неудовлетворительно).

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам зачета в устной форме:

Оценка «отлично» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа или с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

Оценка «хорошо» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен. Ответы на дополнительные вопросы логичны, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент испытывает значительные трудности в ответе на экзаменационные вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает.