



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

Институт экономики
Кафедра управления сельскохозяйственным производством

УТВЕРЖДАЮ

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

«20» мая 2021 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 – 2021

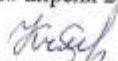
Составитель: к.филол.н., доцент


Подпись

Куракова Чулпан Маликовна

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры управления сельскохозяйственным производством «30» апреля 2021 года (протокол № 9)

Врио зав. кафедрой, к.филол.н., доцент


Подпись

Куракова Чулпан Маликовна

Рассмотрена и одобрена на заседании методической комиссии Института экономики «11» мая 2021 года (протокол № 13)

Председатель методической комиссии:
Доцент, к.э.н., доцент


Подпись

Авхадиев Фаяз Нурисламович

Согласовано:
/ Директор


Подпись

Низамутдинов Марат Мингалиевич

Протокол Ученого совета Института экономики № 9 от «11» мая 2021 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**, направленность (профиль) «Государственная и муниципальная служба», 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 индикатора достижения компетенции	Индикатор 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. 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	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 в целом успешные знания: методов и технологий построения командной стратегии для достижения поставленной цели; грамотно излагает материал и способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, но допускает отдельные несущественные ошибки.	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 организации эффективной работы команды	Не владеет: навыками организации эффективной работы команды	Частично, фрагментарно владеет навыками организации эффективной работы команды	В целом успешно, но не в полном объеме владеет навыками организации эффективно работы команды	Свободно, в полном объеме владеет навыками организации эффективно 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, также 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	В целом успешные, но не систематические умения - выявлять особенности поведения и интересы	Сформированные систематические умения - выявлять особенности

			работы	участников командной работы	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 (практике), 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 (практике) 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 (практике), 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 (практике), 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 зачёта 1-80 Вопросы для самопроверки Задания 1-16 Вопросы к зачету в тестовой форме 1-44 Эссе: 1-19 Темы рефератов: 1-13
УК-3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	Вопросы для зачёта 2-39 Вопросы для самопроверки Задания 9-16 Тесты для текущего контроля знаний вопросы 1-23. Эссе: 13-19 Темы рефератов: 18-32.

Вопросы к зачету в тестовой форме

1. 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.

2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

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

3. 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.

4. 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.

5. 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.

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

А) команда;

Б) рабочая группа;

В) псевдокоманда.

7. 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.

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

А) реализатор;

Б) руководитель;

В) мотиватор;

Г) организатор;

Д) все ответы верны.

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

А) роль;

Б) образ;

В) стремление.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. Автором модели «Колесо команды» является:

- А) Т.Б. Базаров;
- Б) Р.М. Белбин;
- В) Марджерисон-МакКенн.

14. Роли «исследователь–промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач:

- А) консультирование;
- Б) новаторство;
- В) развитие;
- Г) организация
- Д) стимулирование.

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

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

16. 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.

17. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле:

- А) групповое табу;
- Б) моббинг;
- В) самоизоляция.

18. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется:

- А) коллективистическое самосознание;
- Б) групповая идентичность;
- В) групповая сплоченность.

19. Управленческая форма, в которой как индивидуальные, так и коллективные решения и действия регулируются совместно выработанным общим видением и также разработанными самой командой процедурами взаимодействия ее членов, называется:

- А) стратегический менеджмент;
- Б) командный менеджмент;
- В) структурированный менеджмент.

20. К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся:

- А) жизненные кризисы;
- Б) неуспех деятельности;
- В) конкуренция с другими группами;
- Г) все ответы верны.

21. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят:

- А) поддерживающее окружение;
- Б) квалификация и четкое осознание выполняемых ролей;
- В) командное вознаграждение;
- Г) открытые коммуникации.

22. Стиль мышления людей, полностью включенных в команду, где стремление к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов действий, называется: А) огруппление мышления;

- Б) ингрупповой фаворитизм;
- В) групповое табу.

23. Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по одиночке, называется:

- А) моббинг;
- Б) групповой ритуал;
- В) социальная лень;
- Г) внешний локус контроля.

24. Лидерство в группе складывается из следующих компонентов:

- А) эмоционального, делового, информационного.
- Б) трудового, неформального, эмоционального.
- С) формального, трудового, делового.

25. Деловое лидерство характерно для: А) формальных групп.

- Б) неформальных групп.
- С) руководящих групп.

26. Эмоциональное лидерство характерно для:

- А) формальных групп.

- В) неформальных групп.
- С) руководящих групп.

27.Лидер, к которому все обращаются с вопросами, потому, что он эрудит, всё знает, может объяснить и помочь найти нужную информацию - это

- А) деловой лидер.
- В) информационный лидер.
- С) эмоциональный лидер.

28.Лидер, который отличается высокой компетентностью, умением лучше других решать организационные задачи - это

- А) деловой лидер.
- В) информационный лидер.
- С) эмоциональный лидер.

29.Лидер, который вызывает у людей доверие, излучает доброту, вселяет уверенность, снимает психологическую напряжённость, создаёт атмосферу психологического комфорта - это

- А) деловой лидер.
- В) информационный лидер.
- С) эмоциональный лидер.

30.Деловой лидер - это

- А) «руки» группы.
- В) «мозг» группы.
- С) «сердце» группы.

31.Эмоциональный лидер - это

- А) «руки» группы.
- В) «мозг» группы.
- С) «сердце» группы.

32.Информационный лидер - это

- А) «руки» группы.
- В) «мозг» группы.
- С) «сердце» группы.

33.Лидерство, которое способствует осуществлению целей организации – это

- А) конструктивное лидерство.
- В) деструктивное лидерство.
- С) нейтральное лидерство.

34.Лидерство, которое формируется на базе стремлений, наносящих ущерб организации – это

- А) конструктивное лидерство.

- В) деструктивное лидерство.
- С) нейтральное лидерство.

35. Лидерство, которое не влияет непосредственно на эффективность производственной деятельности – это

- А) конструктивное лидерство.
- В) деструктивное лидерство.
- С) нейтральное лидерство.

36. Самый авторитетный член группы, обладающий даром внушения и убеждения – это

- А) вожак.
- В) лидер (в узком смысле слова).
- С) ситуативный лидер.

37. Член группы, часто побуждающий к действию личным примером – это

- А) вожак.
- В) лидер (в узком смысле слова).
- С) ситуативный лидер.

38. Лидер, обладающий личностными качествами, имеющими значение только в какой-то вполне конкретной ситуации – это

- А) вожак.
- В) лидер (в узком смысле слова).
- С) ситуативный лидер

39. Приоритетное влияние определённого лица на членов организации, основывающееся на руководящем положении данного лица в общественной иерархии – это

- А) формальное лидерство.
- В) неформальное лидерство.
- С) руководство.

40. Субъективная способность, готовность и умение человека выполнять роль лидера, а также признание за ним права на руководство со стороны группы – это А) формальное лидерство.

- В) неформальное лидерство.
- С) руководство.

41. Руководство – это всегда

- А) формальное лидерство.
- В) неформальное лидерство.
- С) ситуативное лидерство.

42. Какие характеристики подходят лидеру:

- А) в основном регулирует межличностные отношения.
В) регулирует официальные отношения группы.
С) принимает решения, касающиеся групповой деятельности, непосредственно. D)
принимает решения, учитывая множество различных обстоятельств, в том числе, и
выходящих за рамки его группы.

43.Какие характеристики подходят руководителю:

- А) в основном регулирует межличностные отношения.
В) регулирует официальные отношения группы.
С) принимает решения, касающиеся групповой деятельности, непосредственно. D)
принимает решения, учитывая множество различных обстоятельств, в том числе, и
выходящих за рамки его группы.

44.Лидерство характеризуется:

- А) стихийностью.
В) проявлением в условиях микросферы.
С) зависимостью выбора от настроения группы.

Вопросы для подготовки к зачету

1. Современные концепции эффективного лидерства
2. Основы командообразования
3. Особенности командообразования в государственном и муниципальном управлении
4. Типы команд
5. Природа командной работы
6. Разнообразие и производительность команды
7. Признаки командной работы
8. Преимущества работы в команде
9. Командные цели
10. Частные формы командной работы
11. Временные команды
12. Договоры в командах
13. Правила командной работы
14. Условия результативности команды в организации
15. Технологии анализа индивидуальной и групповой работы
16. Технологии группового принятия решений
17. Создание команды
18. Шаги по формированию команды
19. Методы формирования команды
20. Пути командообразования в государственном и муниципальном управлении
21. Создание имиджа команды
22. Психологические основы командообразования.
23. Проблемы, связанные с приходом новых членов
24. Управление выполнением задания и сохранением группы
25. Сплоченность команды

26. Позитивные нормы
27. Конформность по отношению к существующим нормам
28. Управление сплоченностью команды
29. Стадии развития команды
30. Положительные и отрицательные стороны работы команды
31. Сферы работы команд
32. Формы стимулирования команд
33. Формы управления командами
34. Групповая динамика и задача
35. Ориентировочная фаза
36. Стадия столкновения и позиционирования
37. Стадия доверительности
38. Стадия конструктивной совместной деятельности
39. Стадия прощания и расставания
40. Теоретические подходы к проблеме лидерства
41. Лидерство как управленческая компетенция
42. Сущность категории «лидерство»
43. Условия формирования авторитета лидера
44. Содержание коммуникативной компетентности менеджера
45. Условия эффективности коммуникации
46. Принцип «пирамиды» и командного "колеса"
47. Виды лидеров
48. Законы лидерства
49. Семь навыков высокоэффективных людей по Стивену Кови
50. Выявление лидерских характеристик
51. Методы рационального мышления
52. Ситуационное лидерство
53. Развитие эмоционального интеллекта как необходимое качество лидера.
54. Социометрия в действии как метод исследования лидеров
55. Управленческий инструментарий лидера
56. Управленческие компетенции лидера
57. Лидер и командообразование
58. Стили поведения лидера
59. Самоменеджмент лидера
60. Ситуационное лидерство
61. Эффективное управление эмоциями
62. Методы самосовершенствования личности
63. Лидер в ситуации стресса
64. Приемы и методы профилактики стресса лидера
65. Парадигмы развития лидерских качеств
66. Программа стрессоустойчивости
67. Оценка лидеров
68. Разработка сценария тренинга по лидерству
69. Харизматическая теория лидерства.
70. Три типологии лидерства Б.Д.Парыгина.
71. Типология лидерства Г.К. Ашина

72. Синергетический эффект -основа группового лидерства.
73. Групповое лидерство на основе консенсуса.
74. Групповое лидерство на основе внутренней интеграции
75. Концепции лидерства и руководства
76. Механизмы групповой динамики: сферы жизни группы, командные нормы и ценности, ролевое распределение, изменение критериев эффективности и др.
77. Основные стили лидерства.
78. Дополнительные стили управления
79. Оценка эффективности лидерского стиля.
80. Обучение и развитие лидерских качеств и способностей

Задания для практических занятий

«Модели и методы управления лидерством»

1. Ваше понимание лидерства:

- Эссе «Моя точка зрения на лидерство».
- Анализ самостоятельно проведенного опроса знакомых по проблеме отношения к лидерству в тех организациях, где они работают.
- Анализ характеристик известных лидеров.
- Подбор упражнений для развития навыков лидерства.
- Выбор приоритетных законов лидерства.

2. Парадоксы лидерства

- Подобрать примеры парадоксов
- Анализ парадоксальных ситуаций

3. Лидерство, основанное на принципах С. Кови.

- Проанализировать личностные ценности для тренинга «Алтарь ценностей».
- Дискуссия «Принципы С. Кови в процессе обучения студентов».

Тренинг «Алтарь ценностей

4. Диагностика лидерства

- Диагностика профессиональных интересов, склонностей и способностей, направленных на развитие лидерства и их интерпретация (по методикам «Левополушарник - правополушарник», тест по группе крови, тест Делингера).
- Презентация характеристик по тесту Делингера.
- Лидерская персональная характеристика, обсуждение сообщений

5. Развитие лидерских компетенций

- Моделирование упражнений для Тренинга лидерства.
- Подготовка сценария «Тренинга лидерства».
- Проведение «Тренинга Лидерства» и анализ результатов.

6. Стрессоустойчивость лидера

- Анализ конкретных ситуаций проявления стресса.
- Составление антистрессовой программы.
- Защита антистрессовой программы.
- Подбор антистрессовых методик.

.

7. Самопрезентация

Научитесь за 30 секунд рассказывать о себе все самое важное. Проектируйте разные ситуации, в которых это может пригодиться. Это должен быть не просто заготовленный текст на все случаи жизни. Важно помнить, что от представления во многом зависит исход ситуации.

Эта техника будет полезной в тех случаях, когда вам необходимо произвести благоприятное впечатление на собеседника, к примеру, при трудоустройстве, при встрече с деловыми партнерами, во время выступления на конференции. Учитывая специфику обстановки, важно уметь презентовать себя правильно.

8. Анализируйте свой опыт

Делайте выводы. Если вы не добились необходимого, определите факторы, которые помешали вам достичь желаемого результата, избегайте повторения подобного в будущем.

Помимо, безусловно, необходимых для разговора качеств, таких как вежливость, четкость, структурированность, простота, не забывайте об уловках из психологии. Чаще называйте собеседника по имени, установите визуальный контакт, следите за жестиком, следуйте в некоторых жестах собеседнику, уточняйте, интересуйтесь его мнением.

Помните, что барьерами для ясной коммуникации, а значит и понимания, которого мы стремимся достичь, могут стать:

1. Отсутствие уважения между собеседниками.
2. Плохо определенные цели коммуникации.
3. Невозможность установить лучшее средство для связи (не всегда электронная почта или разговор по мобильному телефону являются лучшими способами для общения по важным вопросам).
4. Игнорирование эмоций или ценностей собеседника.
5. Непонимание со стороны слушателя.
6. Запугивание, угрозы во время диалога.
7. Дача ложной, неправдивой информации, обман собеседника.

Задания по теме:

Командообразование как базовый элемент групповой организации

9. Применить модель PERFORM к нашей организации (институту). Оценить, насколько действительность отличается от идеальной модели
10. Разбиться на команды, смоделировать бизнес-ситуацию, в которой будут представлены все роли в соответствии с классификацией командных ролей Белбина. Продемонстрировать ситуацию. Обсудить

11. Ситуация для обсуждения

«Трое рабочих кладут кирпичи. Каждый дает свою трактовку тому, что он делает:

“Я кладу кирпичи”

-“Я возвожу стену”

“Мы строим здание, где можно будет молиться Богу”»

Кто из них понимает смысл взаимозависимости и ее цель? Какую командную роль исполняет каждый?

12. Найти в литературе классификацию командных ролей, отличную от классификации Белбина. Дать сравнительную характеристику этим подходам в письменной форме.

13. Представить собственное портфолио, которое отражало бы видение Вами собственного развития в будущей профессиональной деятельности, научно-исследовательской работе, общественной, культурно-творческой, спортивной и др. сферах (можно выбрать для себя приоритет). В портфолио могут быть включены следующие материалы: грамоты, сертификаты, дипломы, публикации, резюме, свидетельства, благодарственные письма, рекомендации и др.

14. Подготовить и выступить с презентацией собственной команды. Содержание презентации: название, девиз (миссия), логотип, атрибуты команда.

Требования к презентации:

-продолжительность не более 7-10 мин.;

-участие всех членов команды (обязательно);

-форма представления – устная;

-можно использовать различные вспомогательные средства (музыка, плакат и др.);

-форма подачи – свободная.

15. Представить одно или несколько командных дел (зависит от трудоемкости) любой направленности: профессиональной, учебной, научно-исследовательской, общественно-полезной, культурной, благотворительной, спортивной и др. Это могут быть: конкурсы, флешмобы, акции, выступления, соревнования, субботники, конференции и др. Командное дело может быть представлено в виде фото- или видеопрезентации.

Требования: -продолжительность не более 10 мин.; -участие всех членов команды (обязательно); -форма подачи – свободная; -понятная и интересная форма представления материала.

16. Групповая дискуссии с использованием следующих блоков вопросов:

Блок 1

1. Кто из Ваших коллег работает лучше других?

2. Хотите и Вы работать также хорошо?

3. Хотите ли Вы, чтобы другие работали также хорошо?

4. Что для этого нужно сделать: - каждому из них; - лично Вам?

Блок 2.

1. Как можно узнать, каких знаний, умений и навыков не хватает для успешной командной работы: - каждому из членов команды; - лично Вам?

2. Что следует сделать для их приобретения?

3. Что конкретно можете сделать для этого лично Вы?

Вопросы для самопроверки

Дайте определение понятию «командообразование».

Какие направления деятельности в области командообразования востребованы в современном обществе?

Каковы результаты научных исследований фундаментального и прикладного характера в области командообразования в настоящее время?

Назовите этапы командообразования.

В чем сущность понятия «команда»? Отличие команды от малой группы?

Какие вы можете назвать типы команд?

Назовите основные характеристики коллектива как разновидности малой группы.

Что означает понятие «разделенное лидерство» в команде?

Чем отличается целенаправленное формирование команды от стихийного?

Какие стадии командообразования являются основными при формировании команды?

Какие упражнения используются в тренинге командообразования – веревочном курсе?

Какие средства отбора кандидатов в команду являются наиболее эффективными?

Задания для самостоятельных работ

Реферат

Задания и методические указания по выполнению рефератов

Реферат - письменная работа объемом 10-15 печатных страниц (включая титульного листа и списка литературы), в которой представлено краткое точное изложение сущности какого-либо вопроса, темы на основе нескольких книг, монографий или других первоисточников. Реферат должен содержать основные фактические сведения и выводы по рассматриваемому вопросу.

1. Структура реферата:

1. Титульный лист.
2. После титульного листа на отдельной странице следует оглавление (содержание), в котором указаны названия всех разделов реферата и номера страниц, указывающие начало этих разделов в тексте реферата.
3. После оглавления следует введение. Объем введения составляет 1-1,5-2 страницы.
4. Основная часть реферата может иметь одну или несколько глав, состоящих из 2-3 параграфов (подпунктов, разделов) и предполагает осмысленное и логичное изложение главных положений и идей, содержащихся в изученной литературе. В тексте обязательны ссылки на первоисточники. В том случае если цитируется или используется чья-либо неординарная мысль, идея, вывод, приводится какой-либо цифрой материал, таблицу - обязательно сделайте ссылку на того автора у кого вы взяли данный материал.
5. Заключение содержит главные выводы, и итоги из текста основной части, в нем отмечается, как выполнены задачи и достигнуты ли цели, сформулированные во введении.
6. Приложение может включать графики, таблицы, расчеты.
7. Библиография (список литературы) здесь указывается реально использованная для написания реферата литература. Список составляется согласно правилам библиографического описания.

2. Этапы работы над рефератом.

Работу над рефератом можно условно подразделить на три этапа:

1. Подготовительный этап, включающий изучение предмета исследования;
2. Изложение результатов изучения в виде связного текста;
3. Устное сообщение по теме реферата.

Подготовительный этап работы.

Включает в себя формулировку темы, поиск источников научной информации, работу с данными источниками. Подготовительный этап работы завершается созданием конспектов, фиксирующих основные тезисы и аргументы. По завершении предварительного этапа можно переходить непосредственно к созданию текста реферата.

Создание текста.

Текст реферата должен подчиняться определенным требованиям: он должен раскрывать тему, обладать связностью и цельностью. Раскрытие темы предполагает, что в тексте реферата излагается относящийся к теме материал и предлагаются пути решения содержащейся в теме проблемы. Связность текста предполагает смысловую соотносительность отдельных компонентов, а цельность - смысловую законченность текста.

С точки зрения связности все тексты делятся на тексты - констатации и тексты рассуждения. Тексты-констатации содержат результаты ознакомления с предметом и фиксируют устойчивые и несомненные суждения. В текстах-рассуждениях одни мысли извлекаются из других, некоторые ставятся под сомнение, дается им оценка, выдвигаются различные предположения.

План реферата.

Изложение материала в тексте должно подчиняться определенному плану – мыслительной схеме, позволяющей контролировать порядок расположения частей текста. Универсальный план научного текста, помимо формулировки темы, предполагает изложение вводного материала, основного текста и заключения. Все научные работы - от реферата до докторской диссертации - строятся по этому плану, поэтому важно с самого начала научиться придерживаться данной схемы.

Требования к введению.

Введение - начальная часть текста. Оно имеет своей целью сориентировать читателя в дальнейшем изложении.

Во введении аргументируется актуальность исследования, т.е. выявляется практическое и теоретическое значение данного исследования. Далее констатируется, что сделано в данной области предшественниками; перечисляются положения, которые должны быть обоснованы. Введение может также содержать обзор источников или экспериментальных данных, уточнение исходных понятий и терминов, сведения о методах исследования.

Во введении обязательно формулируются цель и задачи реферата.

Объем введения - в среднем около 10% от общего объема реферата.

Основная часть реферата.

Основная часть реферата раскрывает содержание темы. В ней обосновываются основные тезисы реферата, приводятся развернутые аргументы, предполагаются гипотезы, касающиеся существа обсуждаемого вопроса.

Важно проследить, чтобы основная часть не имела форму монолога. Аргументируя собственную позицию, можно и должно анализировать, и оценивать позиции различных исследователей, с чем-то соглашаться, чему-то возражать, кого-то опровергать. Установка на диалог позволит избежать некритического заимствования материала из чужих трудов - компиляции.

Изложение материала основной части подчиняется собственному плану, что отражается в разделении текста на главы, параграфы, пункты. План основной части может быть составлен с использованием различных методов группировки материала: классификации (эмпирические исследования), типологии (теоретические исследования), периодизации (исторические исследования).

Заключение.

Заключение - последняя часть научного текста. В ней краткой и сжатой форме излагаются полученные результаты, представляющие собой ответ на главный вопрос исследования. Здесь же могут намечаться и дальнейшие перспективы развития темы. Небольшое по объему сообщение также не может обойтись без заключительной части - пусть это будут две-три фразы. Но в них должен подводиться итог проделанной работы.

Список использованной литературы.

Реферат любого уровня сложности обязательно сопровождается списком используемой литературы. Названия книг в списке располагают по алфавиту с указанием выходных данных использованных книг.

Требования, предъявляемые к оформлению реферата

Работа выполняется на одной стороне листа стандартного формата. По обеим сторонам листа оставляются поля размером 30 мм. слева, 15 мм. справа и по 20 мм. сверху и снизу листа. Рекомендуется шрифт Times New Roman, кегель 14, интервал - 1,5. Все листы реферата должны быть пронумерованы. Каждый вопрос в тексте должен иметь заголовок в точном соответствии с наименованием в плане-оглавлении. При написании и оформлении реферата следует избегать типичных ошибок, например, таких:

- поверхностное изложение основных теоретических вопросов выбранной темы, когда автор не понимает, какие проблемы в тексте являются главными, а какие второстепенными,
- в некоторых случаях проблемы, рассматриваемые в разделах, не раскрывают основных аспектов выбранной для реферата темы,
- дословное переписывание книг, статей, заимствования рефератов из интернет и т.д.

Темы рефератов

1. ««Герои» и «Козлы отпущения» - первичная неформальная статусно-ролевая структура группы как ресурс командообразования
2. Механизмы формирования команд в организациях
3. Современные тенденции развития командообразования в России
4. Современные отечественные концепции по построению команд
5. Зарубежные современные подходы к командообразованию, основанные: наразвитии и согласованности целей команды (Е. Локки, Г. Лэхам)
6. Концепция функционального руководства командой (С. Заккаро, Е. Флейшман)
7. Исследование проблемы командообразования в отечественной и зарубежной психологии
8. Лидерство и власть в команде
9. Причины популярности и эффективности командных методов работы
10. Методы и технологии повышения эффективности командной работы
11. Преимущества и недостатки командной работы
12. Миссия команды и миссия организации
13. Мифы и реальность командного менеджмента
14. Проблема лидерства в отечественной и зарубежной науке
15. Современные кросс-культурные исследования лидерства
16. Гендерная психология лидерства
17. Исследование стилей лидерства в организационной психологии
18. Лидерство как инструмент интеграции общности
19. Исследование проблемы лидерства как структурного феномена
20. Отечественные подходы к исследованию структуры группового лидерства

21. Интерпретационный подход в исследовании проблемы лидерства
22. Харизматическое лидерство
23. Гуманистический подход в исследовании проблемы лидерства
24. Социально-ролевая теория гендерных различий лидеров
25. Концепция гендерного потока
26. Современные теории политического лидерства
27. Психологические модели поведения политического лидера
28. Способы влияния на подчиненных
29. Взаимосвязь понятий «лидерство» и «власть»
30. Групповое лидерство и групповое мышление: схожесть, продуктивность, различия.
31. Соотношение понятий «лидер» и «менеджер»
32. Понятие и роль авторитета.

Эссе

Проблемная задача: научиться формулировать свое мнение и уметь его обосновать.

Главная цель – определение умения выделять, формулировать и идентифицировать основания конкретной проблемы, демонстрация навыков критического и логического мышления, владение категориально-понятийным аппаратом бухгалтерского финансового учета, проявление эрудиции. Эссе – это особый литературный и научный жанр, который (в нашем случае) предполагает размышление или комментарий от первого лица по поводу конкретной проблемы. Оно представляет собой собственную рациональную рефлексию (бук. - отражение разумом) на актуальные проблемы.

Написание эссе помогает взглянуть на конкретную проблему со стороны, дает возможность развить навыки междисциплинарного и комплексного подхода, способствует освоению системного метода.

Примерные темы эссе

- 1 Потенциальные возможности командного развития
- 2 Правила коммуникации на командных собраниях
- 3 Команды в кризисе
- 4 Источники и причины появления псевдоавторитетов
- 5 Роль лидера при разрешении конфликта
- 6 Различия группы и команды.
- 7 Критерии эффективности групповой деятельности
- 8 Теории лидерских качеств.
- 9 Теории лидерского поведения.
- 10 Теории ситуационного лидерства.
- 11 Харизматическое лидерство.
- 12 Преобразующее лидерство.
- 13 Развитие корпоративной культуры.
- 14 Ролевые конфликты в организации.
- 15 Переговорный процесс по разрешению конфликтов.
- 16 Внутриличностные конфликты.
- 17 Манипулятивное поведение.
- 18 Формирование управленческой команды.

Задания и методические указания

для выполнения контрольных работ для студентов заочной формы обучения

Структура контрольной работы должна способствовать раскрытию основных вопросов и иметь титульный лист, содержание, введение, основную часть, заключение, список литературы.

На титульном листе указывается название вуза; тема контрольной работы; курс обучения, группа, ФИО автора, шифр; ФИО, учёное звание, степень преподавателя; город и год.

В содержании отражаются вопросы контрольной работы, согласно выбранного варианта.

Введение. В нем следует обозначить цель, которую поставил перед собой студент при выполнении контрольной работы.

Основная часть контрольной работы для студентов заочного отделения состоит из теоретических вопросов по изучаемым в курсе темам.

При выполнении контрольной работы рекомендуется использовать литературу, информационные ресурсы Internet.

Выполнению работы должны предшествовать ознакомление с соответствующими разделами курса.

Список литературы оформляется в алфавитном порядке в соответствии с ГОСТ.

При выполнении контрольной работы необходимо руководствоваться следующими требованиями:

- контрольная работа должна быть представлена в установленные сроки;
- она должна быть выполнена аккуратно, страницы следует пронумеровать, оставить поля для замечаний преподавателя-рецензента, допускать лишь общепринятые сокращения слов;
- в начале работы указывается номер варианта, замена одного варианта другим не допускается;
- выполнение контрольной работы заключается в том, что студент дает письменные ответы на вопросы своего варианта;
- использует литературные источники, массовые статистические материалы за последние 3 – 5 лет;
- ответы должны содержать полный развернутый материал на поставленный вопрос;
- основные показатели рассматриваемых вопросов, необходимо оформить в виде компактных таблиц;
- если студент получил работу с подписью «на доработку», то исправленная и дополненная работа представляется с ранее возвращенной.

Нумерация страниц начинается с титульного листа. На титульном листе и на странице «Содержание» номер страницы не указывается. Нумерация указывается с третьей страницы.

Контрольная работа представляется в печатном виде. Объем ее рекомендуется 15-20 страниц печатного текста.

Требования к оформлению работы

Текст должен быть тщательно отредактирован, все опечатки устранены; текст должен быть написан с одной стороны листа формата А4.

Поля по 2 см со всех сторон (зеркальные). Шрифт Times New Roman. Размер шрифта – 14. Интервал – 1,0. Абзац -1,5.

В конце работы приводится список литературы, с указанием всех использованных источников информации, в том числе и электронные ресурсы. Список использованной литературы приводится в алфавитном порядке.

Выбор варианта и задачи контрольной работы производится исходя из последней цифры индивидуального шифра студента. Если последней цифрой индивидуального шифра студента является ноль, в этом случае студент выполняет 10 вариант задания.

Тематика контрольных работ

Вариант 1

1. Теоретические подходы к проблеме лидерства
2. Методы управления лидера

Вариант 2

- 1 Сущность категории «лидерство»
- 2.Портфель управленческих инструментов лидера

Вариант 3

1. Барьеры на пути лидерства
2. Самоменеджмент лидера

Вариант 4

1. Типы лидеров
2. Ситуационное лидерство

Вариант 5

1. Лидер и командообразование
2. Развитие лидерского потенциала руководителей

Вариант 6

1. Стили поведения лидера
2. Оценка и отбор лидеров

Вариант 7

1. Роль лидера в командообразовании
2. Создание климата для потенциальных лидеров

Вариант 8

1. Личностная эффективность лидера
2. Парадигмы развития лидерских качеств

Вариант 9

1. Роль лидера в формировании командного духа
2. Коучинг как инструмент лидера

Вариант 10

1. Развитие лидерских качеств
2. Политическое лидерство

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.

Написание эссе по заданным темам производят на основе прочтения основной и дополнительной литературы, анализа Интернет-ресурсов.

Критериями оценки эссе являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению. Новизна текста определяет, прежде всего, самостоятельностью в постановке проблемы, формулированием нового аспекта известной проблемы, наличие авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений. Одним из критериев оценки работы является анализ использованной литературы. Определяется, привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, справки и т.д.).

Степень раскрытия сущности вопроса – наиболее важный критерий оценки работы студента над эссе. В данном случае определяется: а) соответствие плана теме эссе; б) соответствие содержания теме и плану эссе; в) обоснованность способов и методов работы с материалом, способность его систематизировать и структурировать; г) полнота и глубина знаний по теме; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме). Также учитывается соблюдение требований к оформлению: насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; оценка грамотности и культуры изложения; владение терминологией; соблюдение требований к объёму эссе.

Критерии оценки эссе:

Оценка «отлично» выставляется если в эссе обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы при защите.

Оценка «хорошо» выставляется если основные требования к эссе выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём эссе; имеются упущения в оформлении, на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. Оценка «удовлетворительно» выставляется если в работе имеются существенные отступления от требований к эссе. В частности, тема освещена лишь

частично; допущены фактические ошибки в содержании эссе; отсутствуют выводы, допущены ошибки на дополнительные вопросы при защите.

Оценка «неудовлетворительно» эссе представлен, но тема эссе не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или эссе не представлен студентом.

Критерии оценки при решении задач: оценка «отлично» выставляется студенту, если он, решил задачу верно, пришел к верному знаменателю, показал умение логически и последовательно аргументировать решение задачи во взаимосвязи с практической действительностью. Оценка «хорошо» ставится в том случае, если задача решена верно, но с незначительными погрешностями, неточностями. Оценка удовлетворительно ставится если соблюдена общая последовательность выполнения задания, но сделаны существенные ошибки в расчетах. Оценка неудовлетворительно ставится если задача не выполнена.

Критерии оценки текущих тестов: если студент выполняет правильно до 51% тестовых заданий, то ему выставляется оценка.

Критерии оценки реферата: оценка «отлично» выставляется студенту, если в реферате обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; даны ссылки на источники информации и ресурсы сети Интернет, использованные в работе; письменно аккуратно оформлен, соблюдены требования ГОСТа. Оценка «хорошо» ставится в том случае, если основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. Оценка «удовлетворительно» выставляется, если имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы и во время защиты отсутствует вывод. Оценка «неудовлетворительно» ставится, если тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или работа не выполнена.

Критерии оценки контрольных работ студентов заочного обучения:

«Зачтено» ставится если контрольная работа выполнена в срок, не требует дополнительного времени на завершение; контрольная работа выполнена полностью: решены все задачи, даны ответы на все вопросы, имеющиеся в контрольной работе; без дополнительных пояснений используются знания, полученные при изучении дисциплин; даны ссылки на источники информации и ресурсы сети Интернет, использованные в работе; контрольная работа аккуратно оформлена, соблюдены требования ГОСТа;

«Незачтено» ставится если контрольная работа не выполнена в установленный срок, продемонстрировано полное безразличие к работе, требуется постоянная консультация для выполнения задания; в контрольной работе присутствует большое число ошибок; не полностью или с ошибками решены задачи, даны неполные или неправильные ответы на поставленные вопросы; отсутствуют ссылки на источники информации и ресурсы сети Интернет, использованные в работе; контрольная работа выполнена с нарушениями требований ГОСТа; контрольная работа выполнена по неправильно выбранному варианту.

