

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 07.11.2024 12:03:27
Уникальный программный идентификатор:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 1

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА и ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
при ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра социальных технологий

УТВЕРЖДЕН
решением методической комиссии
по направлениям подготовки
37.03.01 «Психология»
37.04.01. «Психология»
37.06.01 «Психологические науки»
38.04.03 «Управление персоналом»
СЗИУ РАНХиГС
Протокол №1 от «28» августа 2023г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
Б1.В.05 Акмеология организационного лидерства
37.04.01. «Психология»

Социальная психология и организационное консультирование

Магистр

Очная

2023 год

Санкт-Петербург, 2023 год

Автор(ы)–составитель(и): д.п.с.н, доцент, профессор кафедры социальных технологий Белов В.В..

Заведующий кафедрой социальных технологий д.п.н., профессор Ветренке И.А.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
2. Оценочные средства по дисциплине
 - 2.1 Текущий контроль
 - 2.2 Промежуточная аттестация
3. Описание системы оценивания, шкала оценивания
 - 3.1. Показатели и критерии оценивания для текущего контроля
 - 3.2. Показатели и критерии оценивания для промежуточного контроля

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине- перечень компетенций с указанием индикаторов достижения результатов освоения дисциплины, как отдельного элемента ОП

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК -3	Способен критически оценивать и переосмысливать накопленный опыт в собственной учебно-профессиональной и профессиональной деятельности	УК-3.2	Способен определять и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки накопленного опыта собственной учебно-профессиональной и профессиональной деятельности
ПКс-3	Способен анализировать и оценивать управленческие решения с учетом их эффективности, стоимости, обеспечения информационной, социальной, личностной безопасности	ПКс-3.1	Способен демонстрировать знание эффективных моделей лидерства и технологий принятия управленческих решений в организации

1.1. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Таблица 2

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
	УК-3.2	<p>Знать</p> <ul style="list-style-type: none"> • Основы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей трудовой деятельности, • Основы планирования траектории личностного развития с учетом особенностей профессиональной и других видов деятельности <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, • Планировать самостоятельную

		<p>деятельность в решении профессиональных задач,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Подвергать критическому анализу проделанную работу, • Находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития. <p>еть навыками:</p> <p>Владение навыками критического анализа проделанного профессионального пути,</p> <p>Владение навыками выработки стратегии действия для саморазвития,</p> <p>принятие лично значимых решений, связанных с проблемой выхода из творческого и профессионального тупика.</p> <p>оценивания последствий собственных решений и действий с позиции социальной ответственности,</p> <p>определения реалистических целей профессионального роста</p>
<p>ОТФ: А Организация и предоставление психологических услуг лицам разных возрастов и социальных групп ТФ: А/01.7 Подготовка межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам) ТД: Психологическая оценка эффективности деятельности специалистов межведомственной команды</p>	<p>ПКс-3.1</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> -общих закономерностей функционирования организационной структуры -методологии и технологий управленческого решения; - принципов формирования концепции проекта в рамках обозначенной проблемы; - основ управления командой и управления коммуникациями проекта. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - описывать процессы, происходящие в организации. - разрабатывать концепцию управления в рамках обозначенной проблемы, формулируя цель, задачи, актуальность, значимость (научную, практическую, методическую и иную в зависимости от типа проекта), ожидаемые результаты и возможные сферы их применения; - Предвидеть результат управленческой деятельности и планировать дальнейшие действия для достижения данного результата, - прогнозировать проблемные ситуации, ограничения и риски в проектной деятельности, <p>Владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сбора необходимой информации (в частности, проведения аналитического интервью с заказчиком); - подготовки и «упаковки» проектного предложения; - составления плана-графика разработки и плана-контроля выполнения проекта.

2. Оценочные средства по дисциплине

2.1 Текущий контроль

В ходе реализации дисциплины Б1.В.05 «Акмеология организационного лидерства» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Таблица 3

Тема занятия		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Трактовка лидерства в отечественной и зарубежной психологии	Устный опрос, тестирование, доклад
Тема 2.	История возникновения и развития акмеологии лидерства	Устный опрос, тестирование, доклад
Тема 3.	Теоретические основы исследования лидерства	Устный опрос, тестирование, доклад
Тема 4.	Концепции организационного лидерства в психологии	Доклад, групповая дискуссия
Тема 5.	Акмеологическая концепция организационного лидерства	Доклад, групповая дискуссия
Тема 6.	Акмеологическое проектирование систем воспроизводства организационных лидеров	Доклад, групповая дискуссия
Тема 7.	Психолого-акмеологическое сопровождение развития организационных лидеров	Групповая дискуссия, практические задания

Тема 1. Трактовка лидерства в отечественной и зарубежной психологии

Вопросы для контрольного опроса:

1. Как соотносится лидерство и менеджмент?
2. Почему в американской психологии не признали разделения лидерства и руководства?
3. Почему существует множество определений лидерства в зарубежной психологии?
4. Как понимать лидерство как процесс социальной перцепции?
5. Особенности трактовки лидерства в социальной психологии?
6. Особенности определения лидерства в политической психологии?
7. Какие атрибутивные признаки лидерства?

Тестовые задания по теме:

3. Б. Колдер в своей атрибутивной теории лидерства считал, что лидерство – это

- (?) Поведение
- (?) Способность
- (!) Миф

(?) Социальное взаимодействие

3. По мнению Б.Д. Парыгина:

- (?) Руководство и лидерство – это синонимы
- (?) Лидерство более общее явление, которое включает в себя и руководство
- (?) Руководство более общее явление, которое включает в себя и лидерство
- (!) Лидерство имеет отношение к неформальным отношениям, руководство – к формальным отношениям

3. По мнению Г. Минцберга:

- (?) Менеджмент и лидерство – это синонимы.
- (?) В коммерческих организациях нет лидерства, а есть менеджмент
- (!) Менеджмент более общее явление, которое включает в себя и лидерство.
- (?) Лидерство имеет отношение к неформальным отношениям, руководство – к формальным отношениям.

3. Ж. Блондель считает, что политическое лидерство есть феномен

- (!) власти

(?) руководства

(?) влияния

(?) доминирования

3. Талантливый лидер организации – это тот, кто:

(?) Эффективно управляет организацией

(?) Создает стабильную организацию

(?) Создает процветающую организацию

(!) Создает долгосрочно преуспевающую организацию

6. П. Друкер считал, что харизматическое лидерство:

(?) является определяющим фактором создания успешных организаций

(?) не влияет на создание успешных организаций

(!) пагубно влияет на создание успешных организаций

(?) в сочетании с менеджментом способствует преуспеванию организацией

7. Наиболее характерной особенностью харизматической личности является:

(?) развитый интеллект

(?) высокий уровень креативности

(?) хорошо развитые организаторские качества

(!) способность к эмоциональному заражению

8. Кто предложил термин «headship»:

(!) С. Gibb

(?) G. Yuld

(?) J.P Kotter

(?) E.F. McKenna

9. Кто из отечественных ученых считал, что лидерство и менеджмент взаимоотноформируются:

(!) О.С. Виханский

(!) А.И. Наумов

(?) Б.Д. Парыгин

(?) И.П. Волков

10. Кто наиболее полно описал отличительные признаки деятельности лидера организации и деятельности менеджера?

(?) Дж. Ронен

(?) Р. Хизрич

(?) О.С. Виханский, А.И. Наумов

(!) Д. Бойетт и Дж. Бойетт

Темы для докладов на практическом занятии

1. Особенности трактовки лидерства в зарубежной психологии.

2. Особенности трактовки лидерства в социальной психологии.

3. Особенности трактовки лидерства в психологии управления.

4. Особенности трактовки лидерства в политической психологии.

5. Соотношение лидерства и менеджмента в американской психологии.

6. Соотношение лидерства и руководства в отечественной психологии.

Тема 2. История возникновения и развития акмеологии лидерства

Вопросы для контрольного опроса:

1. Что общего во взглядах Конфуция и Сократа на лидерство?

2. К какому типу должен относиться правитель по Лю Шао?

3. Основоположителем какого подхода к лидерству является Н. Макиавелли?

4. Перечислите тех, кто придерживался описательного подхода к изучению лидерству.

5. Кто первым эмпирически исследовал лидерство?

6. Кто в отечественной психологии опирался на деятельностный подход при изучении лидерства?

7. Какую концепцию разработал концепцию психологического ценностного обмена?

Тестовые задания по теме:

1. Кто разработал этическую систему «выращивания» талантливых правителей?
 - (?) Сократ
 - (?) Лао Цзы
 - (!) Конфуций
 - (?) Лю Шао
2. Сократ считал, что правители
 - (?) обладают наивысшим уровнем развития способности к саморазвитию
 - (!) занимают второе место по уровню развития способности к саморазвитию
 - (?) обладают средним уровнем развития способности к саморазвитию
 - (?) занимают низший уровень развития способности к саморазвитию
3. Основоположником, какой точки зрения на организационное лидерство является Н. Макиавелли:
 - (?) профессию
 - (!) искусство
 - (?) призвание
 - (?) как единство всех точек зрения
4. Концепция героического детерминизма предполагает, что:
 - (!) успешные лидеры организации влияют на ход и исход истории.
 - (?) успешность деятельности лидеров организации зависит от всеобщего разума
 - (?) успешность деятельности лидеров организации от сочетания фактора случайного выдвижения и социального фактора
 - (?) успешность деятельности лидеров организации зависят от материальных факторов экономического развития общества.
5. Основным ограничением концепции героического детерминизма является:
 - (?) наследственный детерминизм
 - (?) отрицание роли лидера в создании преуспевающих организаций
 - (!) отрицание роли внешних факторов в создании преуспевающих организаций
 - (?) эта концепция лишена недостатков
6. Концепция К. Маркса предполагает, что:
 - (?) успешные лидеры организации влияют на ход и исход истории.
 - (?) успешность деятельности лидеров организации зависит от Всеобщего Разума
 - (?) успешность деятельности лидеров организации от сочетания фактора случайного выдвижения и социального фактора
 - (!) успешность деятельности лидеров организации зависят от материальных факторов экономического развития общества.
7. Концепция Гегеля предполагает, что:
 - (?) успешные лидеры организации влияют на ход и исход истории.
 - (!) успешность деятельности лидеров организации зависит от Всеобщего Разума
 - (?) успешность деятельности лидеров организации от сочетания фактора случайного выдвижения и социального фактора
 - (?) успешность деятельности лидеров организации зависят от материальных факторов экономического развития общества.
8. Адаптивно-эволюционная концепция предполагает, что:
 - (?) успешные лидеры организации влияют на ход и исход истории.
 - (?) успешность деятельности лидеров организации зависит от Всеобщего Разума
 - (!) успешность деятельности лидеров организации от сочетания фактора случайного выдвижения и социального фактора
 - (?) успешность деятельности лидеров организации зависят от материальных факторов экономического развития общества.
9. Фактор случайного выдвижения – это:
 - (?) талант руководителя
 - (?) наставник

- (?) удача
- (?) благоприятные социальные условия
- 10. Кто из российских ученых был сторонником концепции героического детерминизма
- (!) Н.К. Михайловский,
- (?) Л. Войтоловский
- (?) А.Ф. Лазурский
- (?) В.М. Бехтерев

11. К сторонникам эмпирического подхода к исследованию политического лидерства не относится:

- (?) Г. Лебон
- (?) Ф. Ницше
- (?) Г. Тард
- (?) З. Фрейд
- (!) М. Вебер

Темы для докладов на практическом занятии

1. Периоды развития психологии лидерства по Т.В. Бендас.
2. Основные этапы развития психологии лидерства по В.В. Белову.
3. Характеристика теологического этапа
4. Характеристика философско-религиозного этапа.
5. Характеристика переходного этапа.
6. Особенности современного этапа развития науки о лидерстве.

Тема 3. Теоретические основы исследования лидерства

Вопросы для контрольного опроса:

1. Какие существуют две версии конкурентной концепции лидерства?
2. Какая теория опровергла концепцию яркого выраженного качества лидера?
3. Какое качество является особым у лидера?
4. На основании каких исследований опровергли теорию черт?
5. Как поведенческий подход к лидерству опровергает теорию черт?
6. Что такое лидерство с точки зрения подхода с позиции власти?
7. Как соотносятся ситуативный и вероятностный подход?
8. Какой подход является конструктивным на современном этапе развития лидерологии?

Тестовые задания по теме:

1. Ж. Блондель предложил свою типологию политических лидеров, основываясь
 - (!) масштабности социальных трансформаций
 - (!) глубине социальных трансформаций
 - (?) харизматичность
 - (?) степень идеологизированности
2. Р. Бейлзом и Ф. Слейтером было выделены следующие роли лидера малой группы:
 - (!) инструментальный лидер
 - (!) социально-эмоциональный лидер
 - (?) деловой лидер
 - (?) эмоциональный лидер
3. Согласно социально-психологической «имплицитной теории» выдвижение на лидерскую позицию обусловлено
 - (!) социальной перцепцией
 - (?) психологическим обменом
 - (?) харизматическим влиянием
 - (?) привлекательностью лидера
4. Связь между интеллектом и успешностью деятельности руководителя:
 - (?) прямая
 - (?) обратная;
 - (?) криволинейная с оптимальным значением в области средних величин;

(!) криволинейная с оптимальным значением в области величин выше средних значений.

5. Конкурирующий подход исходит из того, что:

(!) существует особое качество успешного лидера организации

(?) существует особый тип личности успешного лидера организации

(?) существует особый перечень качеств успешного лидера организации

(?) ни одно из определений не подходит

6. Коллекционная концепция основывалась на том, что отдельные свойства личности руководителя:

(!) аддитивны и ортогональны

(?) зависимы друг от друга и имеют область максимальных значений

(?) независимы друг от друга и имеют область оптимальных значений

(?) зависимы друг от друга и имеют область оптимальных значений

7. Наиболее полный перечень способностей руководителя предложил:

(?) Р.Л. Кричевский

(?) Б.Д. Парыгин

(!) Л.И. Уманский

(?) О.С. Виханский, А.И. Наумов

8. С точки зрения психометрической концепции успешный руководитель относится к типу:

(?) квадрат

(!) треугольник

(?) круг

(?) прямоугольник

9. В модели стиля лидерства К. Левина выделяют:

(!) авторитарный, демократический и попустительский стили лидерства

(?) авторитарный, демократический и либеральный стили лидерства

(?) авторитарный, демократический либеральный и соучаствующий стили лидерства

(?) авторитарный, демократический и соучаствующий стили лидерства

10. Р. Лайкерт выделял следующие стили лидерства:

(?) авторитарный, демократический, либеральный и соучаствующий

(?) эксплуататорски-авторитарный, благосклонно-авторитарный, либеральный, соучаствующий

(!) соучаствующий, демократический, эксплуататорски-авторитарный, благосклонно-авторитарный.

(?) эксплуататорски-авторитарный, благосклонно-авторитарный, либеральный, демократический.

11. Из концепции «когнитивный ресурс» следует, что лидер организации должен обладать развитыми

(?) Мотивационными качествами

(!) Организаторскими качествами

(?) Перцептивными

(!) Эмоционально-волевыми качествами

12. Д. Бойетт и Дж. Бойетт к отличительным признакам лидера организации относят:

(?) Организаторские качества

(!) Визионерство

(!) Служение

(?) Креативность

13. Системно-психологическая концепция Л.Д. Кудряшовой исходит из того, что «общая способность к управленческой деятельности» — это:

(?) совокупность общих и специальных способностей;

(?) совокупность только общих способностей;

(!) мера единства общих и специальных способностей;

(?) мера единства только специальных способностей, определяющих успешность управленческой деятельности.

14. Херси и Бланшар выделили следующие ситуационные переменные:

- (?) Ожидания подчинённых;
- (!) Готовность подчинённых;
- (?) Отношение между руководителем и подчинёнными;
- (?) Структурированность задачи;
- (?) Властные полномочия.

Системно-психологическая концепция исходит из того, что «общая способность к управленческой деятельности» - это:

- (?) Совокупность общих и специальных способностей;
- (?) Совокупность только общих способностей;
- (!) Мера единства общих и специальных способностей;
- (?) Мера единства только специальных способностей, определяющих успешность управленческой деятельности.

Темы для докладов на практическом занятии

1. Концепция адаптивного лидерства.
2. Концепция суперлидерства.
3. Концепция когнитивных ресурсов.
4. Концепция сервант-лидерства.
5. Современные концепции харизматического лидерства.
6. Негативные проявления харизматического лидерства.
7. Современные концепции трансформационного лидерства.

Тема 4. Концепции организационного лидерства в психологии

Темы для групповой дискуссии.

Соотношение организационных феноменов менеджмент и организационного лидерства

Организационное лидерство в отечественной психологии. Сравнение точек зрения.

Чем вызвана необходимость исследовать лидерство как организационный феномен?

Какие существуют теоретико-методологические ограничения в исследовании организационного лидерства в отечественной психологии?

Темы для докладов на практическом занятии

1. Концепция лидерства в организации Л.Д. Ладанова.
2. Концепция лидерства в менеджменте.
3. Концепция управленческого лидерства.
4. Концепция организационного лидерства Р.Л. Кричевского.
5. Концепция организационного лидерства Т.В. Бендас.
6. Концепция организационного лидерства А.Н. Занковского.
7. Концепция организационного лидерства В.А. Ильина.

Вопросы для групповой дискуссии:

1. Почему организационное лидерство как организационный феномен является более значимым для конкурентоспособности компании?
2. Что общего в отечественных концепциях организационного лидерства? Можно ли считать, что какая-то концепция является правильной?

Тема 5. Акмеологическая концепция организационного лидерства.

Темы для докладов на практическом занятии

1. Социальная психология организационного лидерства.
2. Сравнительная характеристика организационной и управленческой деятельности.
3. Модели личности организационного лидера по Тичи.
4. Описательная модель личности создающего организационного лидерства.
5. Описательная модель личности деструктивного руководителя
6. Организационная одарённость.

Задания для групповой дискуссии.

1. Докажите преимущества акмеологического подхода для исследования организационного лидерства.

2. Обоснуйте связь между организацией и организационным лидерством.
3. Какие существуют типы организации и что такое долгосрочная преуспевающая организация?

Тема 6. Акмеологическое проектирование систем воспроизводства организационных лидеров

Темы для докладов на практическом занятии

1. Теоретические основы проектирования систем воспроизводства организационных лидеров.
2. Подходы к решению проблемы формирования личности лидера лидеров.
3. Принципы проектирования систем воспроизводства организационных лидеров.
4. Критерии оценки эффективности функционирования педагогических систем формирования личности созидающего организационного лидера.
5. Биологические предпосылки формирования личности успешного лидера организации.
6. Социальные условия развития личности успешного лидера организации: макро, мезо и микроусловия.

Задания для групповой дискуссии

1. Докажите возможность создания систем воспроизводства организационного лидера.
2. В чем сложности создания систем воспроизводства организационного лидера?
3. Каково состояние решения проблемы создания систем воспроизводства организационного лидера?

Тема 7. Психолого-акмеологическое сопровождение развития организационных лидеров

Задания для групповой дискуссии.

Измерение организационной одаренности по результатам психодиагностики.

Разработки программы психологического консультирования на основе результатов диагностики организационной одаренности.

Какие направления психолого-акмеологического сопровождения развития личности организационных лидеров являются перспективными?

Примерные практические задания

1. Составление психологического портрета успешного организационного лидера.
2. Составление психологического портрета деструктивного лидера.
3. Разбор примеров с описанием коучинга лидеров.

Студентам предлагается выбрать из литературных источников примеры коучинга лидеров по проблеме стиля лидерства. После описания кейса производится оценка эффективности коучинга.

При этом оценка осуществляется с точки зрения созидающего адаптивного лидерства. Студентам необходимо ответить на ряд вопросов:

Какой стиль изначально характерен для руководителя?

Обладает ли клиент качествами созидающего адаптивного лидера?

Какие качества необходима развивать у клиента для освоения созидающего адаптивного коучинга?

Какие технологии использовал коуч?

2.2. Промежуточная аттестация.

Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в форме устного собеседования по вопросам и выполнения практического задания.

Перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Трактовка лидерства в зарубежной психологии.
2. Трактовка лидерства в отечественной психологии.
3. Атрибутивные признаки лидерства.
4. Концепция «долгосрочно преуспевающие организации».
5. Вожачество.
6. Лидерство в малой спонтанно возникающей группе.

7. Политическое лидерство.
8. Концепция лидерства в организации Л.Д. Ладанова.
9. Концепция лидерства в менеджменте.
10. Концепция управленческого лидерства.
11. Концепция организационного лидерства А.Н. Занковского.
12. Концепция организационного лидерства В.А. Ильина.
13. Сравнительный анализ понятий «лидерство» и «руководство», «лидерство» и «менеджмент».
14. Периодизация психологии лидерства.
15. Философско-религиозный этап
16. Переходный этап.
17. Описательный подход в работах Г. Лебона, Г. Тарда, С. З. Фрейда.
18. Эмпирический подход М. Вебера.
19. Психология лидерства в России.
20. Отечественные школы психологии лидерства по Т.В. Бендас.
21. Особенности современного этапа развития акмеологии лидерства.
22. Харизматическая концепция лидерства.
23. Концепция особого качества. Интеллектуальная теория лидерства Е. Гизелли.
24. Концепция перечень качеств. Исследования Р. Стогдилла, К. Бэрда.
25. Признаки некомпетентного руководителя. Деструктивное руководство.
26. Поведенческий подход.
27. Подход с позиции власти.
28. Концепция атрибутивного лидерства.
29. Заменители лидерства по Керру и Джермиеру.
30. Адаптивное руководство.
31. Трансакционное, трансформационное и интерактивное лидерство.
32. Супер-лидерство.
33. Сервант-лидерство.
34. Теория когнитивного ресурса.
35. Модель личности по Тичи.
36. Концепция провидческого реализма.
37. Описательная модель успешного лидера организации.
38. Признаки деструктивного руководителя.
39. Акмеологическая концепция организационного лидерства.
40. Организационная и управленческая деятельность.
41. Ролевая модель организационной деятельности.
42. Организационная одарённость.
43. Психометрическая модель организационной одаренности
44. Принцип развития в акмеологии организационного лидерства.
45. Принцип детерминизма в акмеологии организационного лидерства.
46. Биологические основы развития организационного лидера.
47. Социальные условия развития организационного лидера
48. Научные основы проектирования системы воспроизводства лидеров организации.
49. Психолого-акмеологическое сопровождение развития личности успешного лидера организации.
50. Акмеологические технологии развития личности организационного лидера.

Практические вопросы к экзамену

Рецензия статьи по психологии и акмеологии организационного лидерства.

Составление психологического портрета создающего лидера

Конспектирование автореферата, в котором представлены материалы по психологии лидерства в организации.

3. Описание системы оценивания, шкала оценивания

3.1. Показатели и критерии оценивания для текущего контроля

Оценочные средства (формы текущего и промежуточного контроля)	Показатели оценки
Тестирование	процент правильных ответов на вопросы теста.
Доклад	<ul style="list-style-type: none"> • соблюдение регламента (15 мин.); • характер источников (более трех источников); • подача материала, логика изложения; • ответы на вопросы (владение материалом).
Устный опрос	<ul style="list-style-type: none"> • Корректность и полнота ответов
Дискуссия	<p>соблюдение регламента (10 мин. на доклад, 3 мин. на выступление в дискуссии);</p> <p>количество и характер источников;</p> <p>подача материала докладчиками (презентация);</p> <p>ответы на вопросы (владение материалом);</p> <p>вежливость и взаимоуважение при ведении дискуссии.</p>

3.2. Показатели и критерии оценивания для промежуточного контроля

Компонент компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК -3.2.	<p>Определяет и реализовывает приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки накопленного опыта собственной учебно-профессиональной и профессиональной деятельности</p>	<p>ОТЛИЧНО</p> <p>Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной литературы, раскрывает и анализирует проблему с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.</p> <p>Нестандартное (многоплановое) решение</p>
ПКс-3.1.	<p>Демонстрирует знание эффективных моделей лидерства и технологий принятия управленческих решений в организации</p>	

ситуационной задачи (кейса)

ХОРОШО

Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, нормативов и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает теоретическую и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые не искажают сути ответа;

Стандартное решение ситуационной задачи (кейса)

УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО

Обучающийся показывает слабое знание материалов занятий, отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует

		<p>логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.</p> <p>Ситуационная задача (кейс) решена с некоторыми неточностями</p> <p>НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО</p> <p>Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, теории и практики применения изучаемого вопроса, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.</p> <p>Неверное решение или ситуационная задача (кейс) не решена.</p>
--	--	---