

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Факультет инновационных технологий

УТВЕРЖДЕНО:
Декан
С. В. Шидловский

Оценочные материалы по дисциплине

Лидерство и руководство командной работой

по направлению подготовки

09.04.02 Информационные системы и технологии

Направленность (профиль) подготовки:

Компьютерная инженерия: искусственный интеллект и робототехника

Форма обучения
Очная

Квалификация
Магистр

Год приема
2025

СОГЛАСОВАНО:
Руководитель ОП
С.В. Шидловский

Председатель УМК
О.В. Вусович

1. Компетенции и индикаторы их достижения, проверяемые данными оценочными материалами

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

ИУК 3.1 Формирует стратегию командной работы на основе совместного обсуждения целей и направлений деятельности для их реализации

ИУК 3.2 Организует работу команды с учетом объективных условий (технология, внешние факторы, ограничения) и индивидуальных возможностей членов команды

ИУК 3.3 Обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения

2. Оценочные материалы текущего контроля и критерии оценивания

Текущий контроль проводится в течение семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний, формирования умений и навыков, своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по ее корректировке, а также для совершенствования методики обучения, организации учебной работы, и фиксируется в форме контрольной точки не менее одного раза в семестр.

Элементы текущего контроля:

- коллоквиумы;
- эссе;
- кейсы.

2.1. Вопросы на коллоквиум:

1. Природа и качества лидера.
2. Отличия между лидером и руководителем.
3. Являетесь ли Вы лидером? Обоснуйте Ваш ответ.
4. Виды руководителей и лидеров.
5. Специфика поведения руководителя, особенности стилей и раскрытие ценностного аспекта.
6. Этика лидера.
7. Формирование команды.
8. Ситуационная модель принятия решения
9. Пути командообразования.
10. Модель ситуационного лидерства.
11. Концепция заменителей лидерства.
12. Этапы формирования команды.
13. Обзор современных принципов создания команды и концепций, имеющих отношение к проблемам командообразования.
14. Психологические теории, посвященные анализу процессов групповой динамики.
15. Признаки командной работы. Преимущества работы в команде.
16. Командные цели. Частные форма командной работы.
17. Временные команды. Договоры в командах. Правила командной работы.
18. Определение целей и задач. Определение ролей и распределение функций (делегирование).
19. Определение как (процедура) и кем (компетенция) принимаются решения.
20. Эффективные совещания команды.
21. Культура совещаний. Правила коммуникации на командных собраниях.

22. Наблюдаемое поведение в команде и его анализ. Визуализация групповых процессов.
23. Ролевая диагностика в ходе командного развития.
24. Блокирующие модели поведения в команде.
25. Процедура принятия решений в команде.
26. Трудности в процессе принятия решения.
27. Принципы процесса принятия решения.
28. Потенциальные возможности командного развития.
29. Подготовительный этап командного развития. Предпосылки для командного развития.
30. Общие условия для работы по командному развитию.
31. Поведение в случае сопротивления командному развитию.
32. Команды в кризисе.
33. Теоретические подходы и концепции управления и руководства командой.
34. Особенности синтетического подхода.
35. Механизмы управления командой.
36. Частые ошибки и рекомендации по их нивелированию.
37. Специфика лидерства в разных культурах
38. Деловая культура и точки соприкосновения с коммуникацией между разными видами организаций.
39. Работа по развитию и личностному росту лидера и его подопечных

Критерии оценки:

- «отлично» – логичность изложения, полнота ответа, понимание сути вопроса, умение аргументировать свою точку зрения, способность привести примеры, иллюстрирующие теоретические положения теорий МКК, а также демонстрация способности разработки стратегии взаимодействия с другими носителями иных культур.
- «хорошо» – логичность изложения, понимание сути вопроса, умение аргументировать свою точку зрения, способность привести примеры, иллюстрирующие теоретические положения теорий МКК, но в ответе присутствуют отдельные содержательные ошибки, человек не понимает как на практике выстроить коммуникацию;
- «удовлетворительно» – логичность изложения, понимание сути вопроса, но отсутствует умение аргументировать свою точку зрения и способность привести примеры, иллюстрирующие теоретические положения теорий МКК, наличие систематических содержательных ошибок, человек не понимает как на практике выстроить коммуникацию;
- «неудовлетворительно» – отсутствие или неправильный ответ на вопросы.

Требования к написанию рефлексивного эссе

- Одним из видов самостоятельной работы студентов является написание творческой работы (эссе) по заданной либо согласованной с преподавателем теме. Эссе представляет собой оригинальное произведение объемом 2 страницы текста (12 кегль, одинарный интервал, размер 2х2х2), посвященное какой-либо значимой классической либо современной теме. В отличие от реферата эссе не должно носить описательный характер и должно представлять собой аргументированное представление своей точки зрения по какой-либо проблеме социологии.
- Структура эссе должна представлять собой обоснование актуальности взятой темы, демонстрацию проблемной ситуации (умение показать наличие разных точек зрения и аргументации, выдвигаемой сторонниками различных точек зрения в обсуждении данной темы), умение изложить собственную позицию (оценку) с использованием рациональной аргументации.
- Цель написания эссе – развитие способности понимания социологических аспектов различных проблем; формирование и проверка навыков логически

аргументированного изложения и обоснования собственной социологической и мировоззренческой позиции по тому или иному вопросу, что должно способствовать раскрытию творческих, аналитических способностей, а также формированию устойчивых мировоззренческих ориентиров.

Результаты работы по написанию эссе определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Критерии оценки эссе:

- «отлично» - студент демонстрирует наличие позиции, содержательно ее аргументирует с использованием фактических данных, теоретических моделей и научного понятийного аппарата, соблюдает все требования к написанию рефлексивного эссе.

- «хорошо» – студент демонстрирует наличие позиции, содержательно ее аргументирует с использованием фактических данных, но не в полной мере владеет теоретическими моделями и научным понятийным аппаратом.

- «удовлетворительно» – студент демонстрирует наличие позиции, содержательно слабо ее аргументирует, а также слабо использует фактические данные, теоретические модели и научно понятийный аппарат.

- «неудовлетворительно» – студент демонстрирует отсутствие позиции или содержательно ее не аргументирует с использованием фактических данных, теоретических моделей и научного понятийного аппарата.

Решение кейсов

Кейс важен для демонстрации полученных навыков и применении их в реальных ситуациях.

Пример кейса: Организация находится в Томске и ее численность около 120 человек. Цель организации – производство обуви. На предприятии отсутствует отдел HR и есть высокая текучка кадров. Мотивацией персонала занимается непосредственно сам руководитель, но у него нет на это времени. Как бы Вы выстроили взаимодействие с директором и другими руководителями и как вы видите, что возможно предпринять для улучшения процессов в данной ситуации?

Критерии оценки кейса:

- «отлично» - студент демонстрирует наличие позиции, содержательно ее аргументирует с использованием фактических данных, теоретических моделей и научного понятийного аппарата, разрабатывает актуальное решение ситуации.

- «хорошо» – студент демонстрирует наличие позиции, содержательно ее аргументирует с использованием фактических данных, но не в полной мере владеет теоретическими моделями и научным понятийным аппаратом, решение предложено частично или не реалистично.

- «удовлетворительно» – студент демонстрирует наличие позиции, содержательно слабо ее аргументирует, а также слабо использует фактические данные, теоретические модели и научно понятийный аппарат, решение есть, но оно не скорее всего не поможет при решении проблем.

- «неудовлетворительно» – студент демонстрирует отсутствие позиции или содержательно ее не аргументирует с использованием фактических данных, теоретических моделей и научного понятийного аппарата, решения по факту нет.

3. Оценочные материалы итогового контроля (промежуточной аттестации) и критерии оценивания

Зачет в конце семестра проводится в форме теста. Продолжительность зачета 1,5 часа. Тест содержит как закрытые, так и открытые вопросы, которые отражают и

знаниевую, и компетентностную парадигмы. Зачет предполагает, что студент выполнил задания, оформил эссе, успешно написал тест.

Вопросы для подготовки к зачету:

1. Природа и качества лидера.
2. Отличия между лидером и руководителем.
3. Являетесь ли Вы лидером? Обоснуйте Ваш ответ.
4. Виды руководителей и лидеров.
5. Специфика поведения руководителя, особенности стилей и раскрытие ценностного аспекта.
6. Этика лидера.
7. Формирование команды.
8. Ситуационная модель принятия решения
9. Пути командообразования.
10. Модель ситуационного лидерства.
11. Концепция заменителей лидерства.
12. Этапы формирования команды.
13. Обзор современных принципов создания команды и концепций, имеющих отношение к проблемам командообразования.
14. Психологические теории, посвященные анализу процессов групповой динамики.
15. Признаки командной работы. Преимущества работы в команде.
16. Командные цели. Частные форма командной работы.
17. Временные команды. Договоры в командах. Правила командной работы.
18. Определение целей и задач. Определение ролей и распределение функций (делегирование).
19. Определение как (процедура) и кем (компетенция) принимаются решения.
20. Эффективные совещания команды.
21. Культура совещаний. Правила коммуникации на командных собраниях.
22. Наблюдаемое поведение в команде и его анализ. Визуализация групповых процессов.
23. Ролевая диагностика в ходе командного развития.
24. Блокирующие модели поведения в команде.
25. Процедура принятия решений в команде.
26. Трудности в процессе принятия решения.
27. Принципы процесса принятия решения.
28. Потенциальные возможности командного развития.
29. Подготовительный этап командного развития. Предпосылки для командного развития.
30. Общие условия для работы по командному развитию.
31. Поведение в случае сопротивления командному развитию.
32. Команды в кризисе.
33. Теоретические подходы и концепции управления и руководства командой.
34. Особенности синтетического подхода.
35. Механизмы управления командой.
36. Частые ошибки и рекомендации по их нивелированию.
37. Специфика лидерства в разных культурах
38. Деловая культура и точки соприкосновения с коммуникацией между разными видами организаций.
39. Работа по развитию и личностному росту лидера и его подопечных

Критерии оценки:

– «отлично» – логичность изложения, полнота ответа, понимание сути вопроса, умение аргументировать свою точку зрения, способность привести примеры, иллюстрирующие теоретические положения теорий МКК, а также демонстрация способности разработки стратегии взаимодействия с другими носителями иных культур.

– «хорошо» – логичность изложения, понимание сути вопроса, умение аргументировать свою точку зрения, способность привести примеры, иллюстрирующие теоретические положения теорий МКК, но в ответе присутствуют отдельные содержательные ошибки, человек не понимает как на практике выстроить коммуникацию;

– «удовлетворительно» – логичность изложения, понимание сути вопроса, но отсутствует умение аргументировать свою точку зрения и способность привести примеры, иллюстрирующие теоретические положения теорий МКК, наличие систематических содержательных ошибок, человек не понимает как на практике выстроить коммуникацию;

– «неудовлетворительно» – отсутствие или неправильный ответ на вопросы.

4. Оценочные материалы для проверки остаточных знаний (сформированности компетенций).

Контроль остаточных знаний будет проводиться в виде тестирования и решения кейса, что позволит осуществить его в контексте как знаниевого, так и компетентностного подходов.

Примеры тестовых вопросов:

1. Всего лидерских компетенций четыре: 1. комплексное решение проблем 2. осознанность 3. взаимодействие с людьми 4. ответственность за мир 5. Все ответы верны

2. В структуре мотивационного комплекса лидера доминируют мотивы: 1. достижения успеха 2. мотивы аффилиации 3. мотивы власти 4. мотивы взаимодействия (интеракции) 5. нет верного ответа 6. все ответы верные

3. К компонентам личностного ресурса лидерской позиции относятся: 1. мотивационно-интеллектуальный 2. мотивационно-ценностный 3. мотивационно-эмоциональный 4. коммуникативно-поведенческий 5. все ответы верные

4. Мотивационно-ценностный компонент лидерской позиции подразумевает: 1. соотношение высокого уровня притязаний и адекватной самооценки 2. стремление к карьерному росту 3. порядок ценностных ориентаций в структуре личности 4. все ответы верные.

5. Важную роль в системе ценностных ориентаций, играют: 1. ценность человеческой жизни (своей и другого человека) 2. патриотизм 3. свобода 4. вера 5. профессиональная деятельность 6. семья 7. все ответы верные

6. Психологической особенностью лидера является: 1. высокий уровень эмоциональности 2. стессоустойчивость 3. все ответы верные

7. Коммуникативная компетентность предполагает: 1. направленность человека на общение и взаимодействие 2. высокий уровень согласованности вербальных и невербальных средств коммуникации 3. принятие управленческих решений 4. все ответы верные

8. Эмоциональная компетентность лидера включает следующие компоненты: 1. умение вдохновлять 2. способность распознавать свои чувства и чувства других людей 3. конкретизировать свои действия 4. все ответы верные

9. Управленческие компетенции лидера подразумевают компетенции: 1. прогнозирования 2. планирования 3. принятия решений 4. нет верного ответа

10. Выделяют следующие типы принятия решений: 1. интуитивные решения 2. решения, основанные на суждениях 3. рациональные решения 4. нет верного ответа 5. все ответы верные

Критерии оценки:

«Зачтено» - решено правильно не менее 69%

«Незачтено» - решено правильно менее 69%

В конце теста будет предложен кейс, который необходимо решить с использованием освоенных знаний, с ссылками на литературу, теории.

Пример кейса:

Компания закрыла один из своих магазинов и перевела работников из закрывшегося магазина в один из соседних магазинов. Продавцы, которые были переведены, привыкли работать с мягким «попустительского» типа менеджером. Их новый босс, Олег Сидоров, был опекающим автократом – добрым и дружелюбным, но настаивающим на своих требованиях к служащим. Он принимал все решения и считал, что его приказы должны выполняться «до буковки». Переведенные работники, которые проявляли значительную инициативу, вскоре обнаружили, что не могут соответствовать требованиям Олега и были возмущены тем, что им приходится постоянно испытывать жесткое давление. Хотя он никогда не сравнивал их со служащими, работающими у него много лет, отношение Олега Сидорова к новой группе было очевидно. Скоро переведенные служащие стали смотреть на своих коллег и нового менеджера с негодованием. Возникли трения и частые споры.

Вопросы для обсуждения 1. Какие теории лидерства описывают стили руководства, используемые прежним и нынешним менеджерами продавцов магазина? 2. Почему переведенные продавцы таким образом реагировали на стиль руководства Олега Сидорова?

Критерии оценки:

«Зачтено» - кейс решен правильно, используется пройденный материал (типологии, теории, подходы)

«Не зачтено» - кейс решен неправильно, не используется пройденный материал (типологии, теории, подходы)

5. Информация о разработчиках

Быков Роман Александрович, доцент кафедры социологии философского факультета, канд. филос. наук.