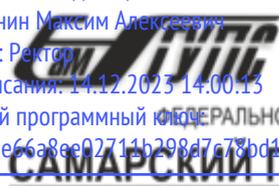


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гаранин Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 14.12.2023 14:00:13
Уникальный программный ключ:
7708e3a47e66a8ee92711b298d7c78bd1e40bf88

 **МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

Приложение
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лидерство и командообразование

(наименование дисциплины)

Направление подготовки / специальность

23.05.01 Наземные транспортно-технологические средства

(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

"Подъемно-транспортные, строительные, дорожные средства и оборудование"

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1 Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации: Зачет (очная форма обучения – 9 семестр)

Код и наименование компетенции	Формируемые результаты обучения по дисциплине
ОК-7:	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала
ПК-1	способностью анализировать состояние и перспективы развития наземных транспортно-технологических средств, их технологического оборудования и комплексов на их базе

Задачи промежуточной аттестации по дисциплине – контроль качества и уровня достижения результатов обучения:

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы(семестр)
ОК-7:готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Обучающийся знает: профессионально важные качества, необходимые лидеру.	Вопросы(1-5)
	Обучающийся умеет: использовать диагностические методики для оценивания достоинств и недостатков личностного развития	Психологическая методика «ДОМ»
	Обучающийся владеет: методами оценки профессионально-личностных качеств	Деловая игра «Марафон менеджера»
ПК-1: способностью анализировать состояние и перспективы развития наземных транспортно-технологических средств, их технологического оборудования и комплексов на их базе	Обучающийся знает: понятия "команда", "проектная команда", "трудовой коллектив", способы организации совместной деятельности, в том числе и в процессе анализа состояния и перспектив развития наземных транспортно-технологических машин и их технологического оборудования.	Вопросы (6-10)
	Обучающийся умеет: использовать способы организации совместной деятельности, в том числе и в процессе анализа состояния и перспектив развития наземных транспортно-технологических средств, их технологического оборудования и комплексов на их базе.	Упражнение «Факторы, негативно влияющие на управленческую деятельность в организации».
	Обучающийся владеет: системой способов организации совместной деятельности, в том числе и в процессе анализа состояния и перспектив развития наземных транспортно-технологических средств, их технологического оборудования и комплексов на их базе	Деловая игра: «Принципы эффективного управления»

Промежуточная аттестация (зачет) проводится в одной из следующих форм:

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

2. Типовые¹ контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки знаниевого образовательного результата

Код и наименование компетенции	Результаты обучения
Проверяемый результат ОК-7: готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Обучающийся знает: профессионально важные качества, необходимые лидеру.
<p><i>Примеры вопросов/заданий</i></p> <p>1. Требования к коммуникации руководителя включают:</p> <p>а). умение слушать; б). умение доминировать; в). организовывать процесс общения.</p> <p>2. Социально-психологический климат – это...</p> <p>а). оценочная характеристика межличностных отношений; б). характеристика профессионального взаимодействия; в). взаимодействие между людьми.</p> <p>3. Лидер –это...</p> <p>а). человек, берущий на себя ответственность за решение поставленных задач; б). доминирующий член коллектива; в). человек, имеющий потребность командовать.</p> <p>4. Стрессоустойчивость – это:</p> <p>а). способность адекватно реагировать в психотравмирующих ситуациях; б). умение доминировать в стрессе; в). поведение в экстремальной ситуации.</p> <p>5. Оптимальная стратегия разрешения организационного конфликта:</p> <p>а). компромисс; б). сотрудничество; в). уход; г). уступка.</p>	

Проверяемый образовательный результат

Код и наименование компетенции	Результаты обучения
ПК-1: способностью анализировать состояние и перспективы развития наземных транспортно-технологических средств, их технологического оборудования и комплексов на их базе	Обучающийся знает: понятия "команда", "проектная команда", "трудовой коллектив", способы организации совместной деятельности, в том числе и в процессе анализа состояния и перспектив развития наземных транспортно-технологических машин и их технологического оборудования.
<p><i>Примеры вопросов/заданий</i></p> <p>6. Команда – это:</p> <p>а) группа сотрудников, стремящихся к достижению целей компании; б) небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели; в) группа сотрудников, имеющих общие интересы</p> <p>7. Групповая динамика – это:</p> <p>а) позитивные воззрения на потенциал; б) условия, удовлетворяющие работников; в) процесс взаимодействия индивидов.</p> <p>8. Тип управленческой команды определяется:</p> <p>а) особенностями лидера; б) культурой группы; в) типом организационной культуры.</p> <p>9. Что такое организационное управление?</p> <p>а). управление производственными процессами; б). управление технологическими процессами; в). управление людьми; г). функция управления</p>	

¹ Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств

10. Совместимость-это...
- а). способность эффективно вместе работать;
 - б). синхронность в работе;
 - в). умение сохранять позитивные отношения

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

Проверяемый образовательный результат.

Код и наименование компетенции	Результаты обучения
ОК-7:готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Обучающийся умеет: использовать диагностические методики для оценивания достоинств и недостатков личностного развития

Примеры вопросов/заданий

Психологическая методика «ДОМ» (модификация методики Р. Гриценко).

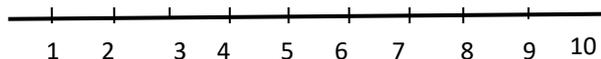
Американский психолог А. Маслоу обосновал уровни потребностей, которые определяют мотивы поведения людей: 1) физиологические потребности; 2) потребности в безопасности; 3) потребности в любви и принятии; 4) потребности в уважении и компетентности; 5) потребности в самоактуализации.

1 этап. Оцените по 10-балльной шкале (1 – min, 10 – max), насколько удовлетворяются потребности рядового работника (для этого возьмите сферу труда, о которой имеете наилучшее представление; в случае затруднения, можете оценить, насколько удовлетворяются потребности студентов вуза).

Физиологические потребности (зарплата, социально-гигиенические условия труда).



Потребности в безопасности (охрана труда, отсутствие психологического давления).



Потребности в принятии (комфортные отношения в коллективе, эмоциональная поддержка).



Потребности в уважении, компетентности (ощущение себя ценным работником, справедливая оценка труда).



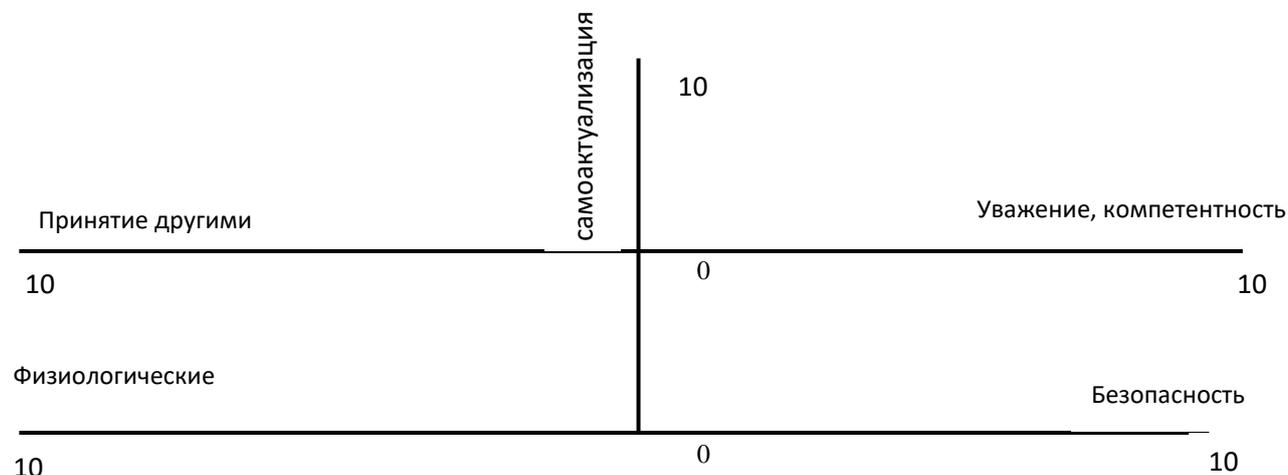
Потребности в самоактуализации (возможность профессионального и личностного роста, творческого самовыражения).



2 этап. С учетом полученных баллов постройте «дом», расположив «линии потребностей» таким образом, как на схеме

3. Проставьте полученные баллы (см. результаты 1 этапа) на каждой из пяти линий и соедините точки прямыми отрезками. При этом получится «дом»: линия «физиологические потребности – безопасность» - это фундамент, от нее идут «отрезки-стены» к линии «принятие другими – уважение, компетентность»; крыша получается за счет отрезков, которые направлены к точке, указывающей количество баллов, на линии «самоактуализация». Дом строится от фундамента к крыше, то есть снизу вверх.

Схема 3



Если постройка гармоничная, то есть фундамент и стены дома ровные, без перекосов, крыша достаточно высокая, то потребности работников в основном удовлетворяются. Если получился кособокий дом, то нужно посмотреть, какие его части набрали низкие значения, то есть какие потребности не удовлетворяются. Без решения этой проблемы – удовлетворение базовых потребностей – невозможно повышать трудовую мотивацию работников. Руководитель

должен понимать, что нет смысла строить крышу, пока не укреплен фундамент.

Проверяемый образовательный результат

ПК-1: способностью анализировать состояние и перспективы развития наземных транспортно-технологических средств, их технологического оборудования и комплексов на их базе

Обучающийся умеет: использовать способы организации совместной деятельности, в том числе и в процессе анализа состояния и перспектив развития наземных транспортно-технологических средств, их технологического оборудования и комплексов на их базе.

Примеры заданий

Упражнение «Факторы, негативно влияющие на управленческую деятельность в организации». Выполняется в микрогруппах (5-7 человек). Обсудите в команде и представьте в графической форме социально-экономические и профессиональные факторы, которые негативно влияют на управленческую деятельность в организации (схема 1).

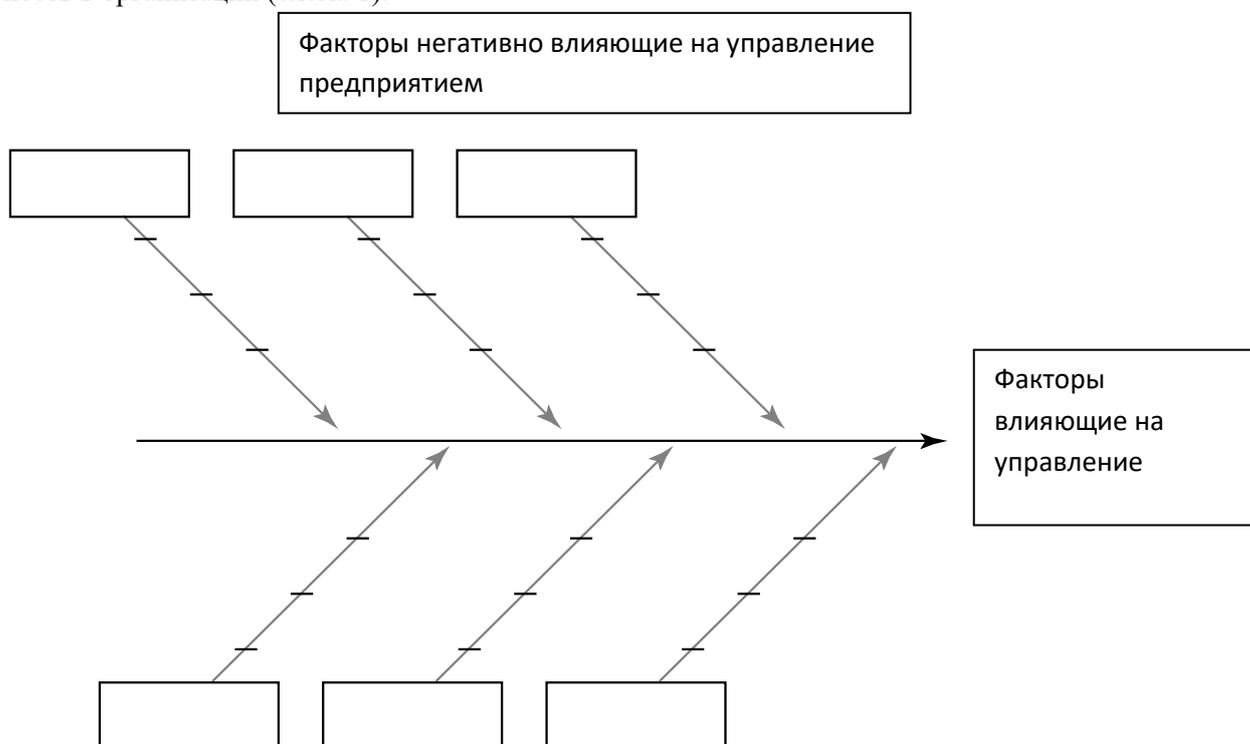


Схема 1. Факторы, негативно влияющие на управленческую деятельность в организации

Сравните полученные результаты, найдите совпадения и различия. На основе анализа всех факторов составьте перечень основных проблем в сфере управления. При этом важно четко разделить проблемы на социально-экономические и профессиональные. Если решение первых зависит от состояния экономики страны, от общего социального контекста, в котором функционирует организация, то решение проблем второй группы во многом зависит от профессиональной компетентности руководителя.

Проверяемый образовательный результат

ОК-7: готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала

Обучающийся владеет: методами оценки профессионально-личностных качеств

Примеры заданий.

Деловая игра «Марафон менеджера»

Деловая игра проводится в учебной аудитории. Задачу определяет преподаватель (тренер)

потенциальным игрокам, роли «менеджера», - необходимо пройти путь от вашего кабинета до выхода из офиса. Предлагаемые обстоятельства: вы – молодой сотрудник фирмы, у вас сегодня заканчивается испытательный срок. Клиентов вы за целый месяц так и не сумели раздобыть. Только что вам позвонил солидный клиент, которого вы весь месяц уговаривали заключить договор. Он, наконец, согласен. Но добраться до него вам можно только общественным транспортом.

Автобус на остановке у дверей офиса будет через пять минут. За эти пять минут вам необходимо выйти из здания. Но добраться до него вам можно только общественным транспортом. Автобус на остановке у дверей офиса будет через 10 минут. За эти 10 минут вам необходимо выйти из здания.

Но возникла небольшая заминка: Выйдя из кабинета, Вы обнаружили, что забыли на столе договор, вам нужно вернуться на своё рабочее место и не опоздать на автобус.

Но перед вами возникает ряд препятствий – 5 человек: секретарша шефа, пожарный инспектор, бухгалтер, родственник и клиент, цель которых непременно задержать Вас.

Далее тренер предлагает путём жребия определить роли.

Обсуждение игры:

- Как вы чувствовали себя в своей роли?
- Возникли какие либо затруднения?
- Испытали ли вы напряжения, ощутили ли вы себя в стрессовой ситуации?

Далее группа с помощью педагога решает, как справился со своей ролью главный герой и выставляется оценка.

Проверяемый образовательный результат

<p>ПК-1: способностью анализировать состояние и перспективы развития наземных транспортно-технологических средств, их технологического оборудования и комплексов на их базе</p>	<p>Обучающийся владеет: системой способов организации совместной деятельности, в том числе и в процессе анализа состояния и перспектив развития наземных транспортно-технологических средств, их технологического оборудования и комплексов на их базе</p>
<p>Примеры заданий</p> <p>Деловая игра: «Принципы эффективного управления»</p> <p><i>Цель игры</i> – знакомство студентов с принципами управления деятельностью подчиненных, определение тех аспектов управленческой деятельности, которые нуждаются в совершенствовании.</p> <p><i>Технология игры.</i></p> <p>1 этап: знакомство с принципами эффективного управления. Студенты разбиваются на команды (по 5-7 человек) и изучают эти принципы (таблица1). Преподаватель выясняет, насколько правильно поняты все управленческие принципы, при необходимости дает пояснения.</p> <p>2 этап: оценка реализации принципов управления. Каждая команда оценивает, в какой степени реализованы принципы управления на практике в большинстве организаций (по 10 балльной шкале). Процедура следующая: участники микрогруппы вначале дают индивидуальные оценки, потом высчитывается коллективная оценка, то есть суммируются индивидуальные оценки всех членов команды и определяется среднее арифметический показатель по каждому из восьми принципов. Полученные баллы переносятся на дискограмму (расстояние от центра соответствует числу баллов по каждой октанте: минимальное значение – 0, максимальное – 10; номера октант соответствуют номерам оцениваемых принципов). Концы векторов соединяются и образуют профиль, отражающий в наглядной форме степень реализации принципов управления. Дискограмма выполняется на демонстрационном листе.</p> <p>3 этап: представление результатов экспертной оценки. Лидеры от каждой команды доводят результаты коллективной экспертной оценки до присутствующих. Плакаты с дискограммами вывешиваются на всеобщее обозрение. После чего студентам дается задание, проанализировать все дискограммы и найти самые слабые места в традиционном для нашей стране управлении трудовым коллективом. Важно, чтобы к концу занятия у студентов сложилось четкое представление, над чем необходимо поработать, чтобы организовать эффективное управление работой в организации.</p>	

Принципы эффективного управления

Принципы	Характеристика
Ориентация на потребителя товаров и услуг	Эффективность и результативность организации во многом зависит от того, насколько учитываются потребности и интересы потребителей услуг.
Лидерство руководителя	Этот принцип невозможно реализовать, используя авторитарный подход. Данный принцип предполагает не приказ, требование и наказание, а мотивирование подчиненных и делегирование им полномочий
Ориентация на главные цели, а не на текущие задачи	При решении управленческих задач важно мыслить «надситуативно», то есть соотносить все действия с главной целью
Вовлечение подчиненных	Это не что иное, как постоянное стимулирование их самостоятельности и активности. Главное – создать психологическую среду, в которой активность проявляли бы все сотрудники.
Процессный подход к управлению	Важно помнить, что правильно построенный процесс неизбежно ведет к правильному результату. Если управленческий процесс не дает нужных результатов, его надо совершенствовать, то есть использовать такие методы и формы работы, которые ведут к достижению поставленных целей
Системный подход к управлению	Если управленческий процесс хорошо налажен, то все должно управляться автоматически, без постоянного контроля со стороны руководителя. Пристального внимания и эффективного управления требуют только «нововведения», причем до тех пор, пока они не стали частью системы
Принятие решений, основанных на фактах	Иногда управленческие решения принимаются эмоционально, без объективного анализа ситуации. Правило следующее – выясни все факты, проанализируй ситуацию и только потом принимай решение
«Бережливое производство»	Смысл этого принципа в том, чтобы убрать все потери, отойти от расточительной траты времени, средств, в том числе и интеллектуальных усилий руководителя, подчиненных. Целесообразно чаще задавать вопрос: зачем (то есть, для какого результата) это нужно?

2.3 Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

Вопросы к зачету по дисциплине

1. Сущность понятий «руководство» и «лидерство». Теории лидерства.
2. Типы лидеров и руководителей. Психологические свойства и личностные качества лидера
3. Функции лидера и руководителя. Стили руководства группой.
4. Власть и авторитет. Способы влияния на членов группы.
5. Эмоциональный интеллект в лидерстве и в руководстве.
6. Способы развития эмоционального интеллекта

7. Социально-психологическая характеристика команды и динамика ее развития.
8. Групповые эффекты и учет их в работе командой.
9. Механизмы и способы формирования команды. Типы команд и специфика управления ими.
10. Способы стимулирования и управления мотивацией членов команды.
11. Способы повышения трудовой мотивации и формирование психологического климата в организации.
12. Общение в деятельности лидера и руководителя.
13. Вербальные и невербальные средства общения в управленческой деятельности.
14. Организация переговорного процесса в деятельности руководителя и лидера.
15. Принципы и способы ведения успешных переговоров.
16. Особенности взаимодействия в группе. Приемы психологического влияния на членов команды.
17. Трансактный анализ управленческого общения.
18. Способы предупреждения и разрешения конфликтов в команде.
19. Технология разрешения внутригрупповых конфликтов.
20. Понятие организационного климата, его параметры, способы создания психологического климата в команде высокой результативности.

3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объёма заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

«Отлично/зачтено» – обучающийся рассматривает ситуацию на основе целостного подхода и причинно-следственных связей. Эффективно распознает ключевые проблемы и определяет возможные причины их возникновения.

«Хорошо/зачтено» – обучающийся демонстрирует высокую потребность в достижении успеха. Определяет главную цель и подцели, но не умеет расставлять приоритеты.

«Удовлетворительно/зачтено» – обучающийся находит связи между данными, но не способен обобщать разнородную информацию и на её основе предлагать решения поставленных задач.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – обучающийся не может установить для себя и других направление и порядок действий, необходимые для достижения цели.

Критерии формирования оценок по зачету

«Отлично/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок (дополнительно – при устном ответе – не допустил нарушений языковых норм и правил речевого этикета).

«Хорошо/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний; допустил незначительные ошибки и неточности.

«Удовлетворительно/зачтено» – студент допустил существенные ошибки.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – студент демонстрирует фрагментарные знания изучаемого курса; отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки.

