Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Соловьев Дмитрий Александрович
Должность: ректор ФГБОУ ВО Вавиловский университет
Дата подписания: 14.09.2024 08:42:15
Уникальный программный ключ:
528682d78e671e566ab07f01fe1a6c17d27bf6a17

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Саратовский государственный аграрный университет имени Н.И. Вавилова»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
_____ / И.Л. Воротников/
«04» марта 2022 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Дисциплина	**ЛИДЕРСТВО**
Направление подготовки	**38.03.02 Менеджмент**
Направленность (профиль)	**Производственный менеджмент в агробизнесе**
Квалификация выпускника	**бакалавр**
Нормативный срок обучения	**4 года**
Форма обучения	**Очная**
Кафедра-разработчик	**Проектный менеджмент и внешнеэкономическая деятельность в АПК**
Ведущий преподаватель	**Александрова Л.А. , профессор**

Разработчик: профессор, Александрова Л.А. _____
(подпись)

Саратов 2022

Содержание

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП ……. 3
2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания …….. 4
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.....……... 6
4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы их формирования ……. 19

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП

В результате изучения дисциплины «Лидерство» обучающиеся, в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 12 августа 2020 г. № 970, формируют следующие компетенции, указанные в таблице 1.

Таблица 1

Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины «Лидерство»

Компетенция		Индикаторы достижения компетенций	Этапы формирования компетенции в процессе освоения ОПОП (семестр)*	Виды занятий для формирования компетенции	Оценочные материалы для оценки уровня сформированности компетенции
Код	Наименование				
1	2	3	4	5	6
УК-3	способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.3. Понимает роль лидера в команде, эффективно взаимодействует с другими членами команды и применяет различные стили лидерского поведения	9	практические занятия	Тестовые задания, кейсовые задания, вопросы и задания к учебному видеокейсу, темы выступлений на круглом столе
ПК-5	способен работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством, обеспечивать подразделения предприятий агробизнеса квалифицированными кадрами, осуществлять их расстановку и мотивацию к профессиональному развитию и качественному труду	ПК - 5.2 Использует различные источники власти и влияния для достижения коллективных целей, выбирает оптимальный стиль лидерского поведения, вдохновляет и развивает подчиненных	9	практические занятия	Тестовые задания, кейсовые задания, задания к ролевой игре, темы выступлений на круглом столе, вопросы и задания к учебному видеокейсу, темы рефератов

Примечание:

Компетенция УК-3 – также формируется в ходе освоения дисциплин: «Социология», «Психология работы в малых группах», «Кадровый менеджмент», «Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО», а также в ходе прохождения ознакомительной практики, выполнения и защиты выпускной квалификационной работы.

Компетенция ПК-5 – также формируется в ходе освоения дисциплин: «Кадровый менеджмент», а также в ходе прохождения ознакомительной и технологической (проектно-технологической) практик, выполнения и защиты выпускной квалификационной работы.

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 2

Перечень оценочных материалов

№ п/п	Наименование оценочного материала	Краткая характеристика оценочного материала	Представление оценочного материала в ФОМ
1	круглый стол	оценочное средство, позволяющее включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценивать их умение аргументировать собственную точку зрения	перечень тем выступлений на круглом столе
2	реферат	продукт самостоятельной работы, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее	темы рефератов
3	тестирование	Средство контроля, которое позволяет выявить уровень знаний, умений и навыков, способностей и других качеств личности, а также их соответствие определенным нормам путем анализа способов выполнения обучающимися ряда специальных заданий	банк тестовых заданий
4	кейс-задания	оценочное средство, позволяющее оценить умения диагностировать проблемы, разрабатывать варианты их устранения и формулировать предложения по совершенствованию лидерского поведения	Комплект кейс-задач
5	ролевая игра	оценочное средство, позволяющее оценить навыки лидерства и эффективность лидерского поведения	Задания к ролевой игре
6.	учебный видеокейс	оценочное средство, позволяющее оценить умения диагностировать проблемы, разрабатывать варианты их устранения и формулировать предложения по совершенствованию лидерского поведения	Перечень вопросов и заданий к видеофильму

Программа оценивания контролируемой дисциплины

Таблица 3

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного материала
1	2	3	4
1	Власть и лидерство	ПК-5	перечень тем выступлений на круглом столе
2	Формальное и неформальное лидерство	ПК-5	кейсовые задания
3	Качества и навыки лидера	ПК-5	перечень тем выступлений на круглом столе
4	Стили лидерского поведения	УК-3, ПК-5	вопросы и задания к УВФ
5	Делегирование	УК-3, ПК-5	задания к ролевой игре
6	Ситуационное лидерство	УК-3	кейсовые задания
7	Ситуационные модели Врума-Еттона и Ф. Фидлера	УК-3	кейсовые задания
8	Модель ситуационного лидерства Херси-Бланчарда	УК-3	вопросы и задания к УВФ, кейсовые задания

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного материала
1	2	3	4
9	Эмоциональный интеллект лидера.	ПК-5	вопросы и задания к УВФ, кейсовые задания
10	Реформаторское лидерство	ПК-5	кейс-задания
11	Команды и разделенное лидерство. Техники эстафетного лидерства	ПК-5	кейс-задания
12	Техники эмпатии	ПК-5	задания к ролевой игре
13	Мультиролевая модель лидерства	ПК-5	Вопросы и задания к УВФ
14	Лидерство в современном агробизнесе	ПК-5	перечень тем рефератов, перечень тем выступлений на круглом столе

Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине «Лидерство» на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 4

Код компетенции, этапы ее освоения	Индикаторы достижения компетенций	Показатели и критерии оценивания результатов обучения			
		ниже порогового уровня (неудовлетворительно)	пороговый уровень (удовлетворительно)	продвинутый уровень (хорошо)	высокий уровень (отлично)
1	2	3	4	5	6
УК-3, 9 семестр	УК-3.3. Понимает роль лидера в команде, эффективно взаимодействует с другими членами команды и применяет различные стили лидерского поведения	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в командных ролях, типах лидерства в команде и стилях лидерского поведения, - принципах распределенного и эстафетного лидерства, не может организовать командное взаимодействие и реализовать различные стили лидерского поведения, допускает существенные ошибки	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей	обучающийся демонстрирует знание современных технологий и практики лидерского поведения в команде, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий
ПК-5, 9 семестр	ПК - 5.2 Использует различные источники власти и влияния для достижения коллективных	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в этапах развития и подходах к лидерству, формах и источниках власти и влияния, характеристиках личности лидера и лидерского поведения,	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности в формулировках, нарушает	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей	обучающийся демонстрирует знание современных технологий формального и неформального лидера, практики использования различных источников власти

	целей, выбирает оптимальный стиль лидерского поведения, вдохновляет и развивает подчиненных	принципах и теории ситуационного лидерства, не знает практических аспектов развития подчиненных и выбора стиля поведения, соответствующего ситуации, допускает существенные ошибки	логическую последовательность в изложении программного материала		и влияния, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий

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

3.1. Входной контроль

Входной контроль проводится с целью проверки исходного уровня знаний обучаемых, выявления пробелов в их знаниях, настраивает обучаемого на будущий предмет, позволяя ему наметить пути самостоятельной работы для лучшей подготовки к будущим занятиям, вводит в терминологию, способствует актуализации необходимых знаний. Критериями оценки входного контроля служат правильность и полнота ответа на поставленные вопросы.

На входном контроле обучающемуся необходимо ответить на 3 вопроса. При правильном ответе на один вопрос присваивается оценка удовлетворительно. При правильном ответе на два вопроса присваивается оценка хорошо. При правильном ответе на 3 вопроса - оценка отлично.

Примерный перечень вопросов

1. Организация как коллектив людей
2. Содержание менеджмента и его функции
3. Управленческие роли руководителя
4. Понятие и структура личности человека
5. Общее и отличия менеджера и руководителя
6. Содержание понятия лидерства
7. Виды управленческих решений
8. Методы разработки и принятия управленческих решений
9. Формальное и неформальное управление
10. Методы управления

3.2. Рефераты

Технические требования

Объем реферата – не менее 15, но не более 15 страниц машинописного текста. Оформление реферата должно соответствовать ГОСТу 7.32-2001. Цвет шрифта должен быть черным, высота букв, цифр и других знаков не менее 1.8 (шрифт Times New Roman, 14 пт.). Текст следует печатать, соблюдая следующие размеры полей: верхнее и нижнее — 20 мм, левое — 30 мм, правое — 10 мм. Абзацный отступ должен быть одинаковым по всему тексту и составлять

1,25 см. - Выравнивание текста по ширине. - Разрешается использовать компьютерные возможности акцентирования внимания на определенных терминах, формулах, применяя выделение жирным шрифтом, курсив, подчеркивание.

Требования по содержанию:

Реферат выполняется в письменной форме, допустимо логическое и концептуальное творчество. Он может содержать самостоятельные суждения, личные оценки, высказываемые, в том числе в порядке предположения.

Автор реферата должен продемонстрировать способность подбирать, анализировать и обобщать практику лидерского поведения на предприятиях российского АПК, выявлять проблемы и находить их организационно-управленческие решения.

Реферат должен содержать следующие элементы:

I. раздел Введение (не более 2-3 стр.), где отражены: цели и задачи работы, основной замысел.

II раздел Основная часть (15-20 стр.), обусловлена задачами исследования

III раздел Заключительные выводы (1,5-2 стр.)

IV раздел Список литературы

V раздел Приложения (таблицы, графики, схемы)

Рекомендуемая тематика рефератов по дисциплине приведена в таблице 2.

Таблица 5

Темы рефератов, рекомендуемые к написанию при изучении дисциплины «Лидерство»

№ п/п	Темы рефератов
1	2
1	Бизнес-лидеры российского АПК
2	Бизнес-лидеры АПК Саратовской области
3	Особенности требований к руководителям агробизнеса
4	Отечественный опыт подготовки лидеров для АПК
5	Зарубежный опыт обучения руководителей агробизнеса
6	Особенности руководства коллективами крупных и мелких агропредприятий

3.3 Кейс-задания

Комплект кейс-задач включает в себя описание конкретной ситуации и перечень вопросов и задании к ней и предусматривает 2-3 кейса по темам дисциплины.

При глубоком обоснованном ответе на кейс-задание с рассмотрением нескольких вариантов решения проблемы, участии в обсуждении варианта решения другой группы ставится оценка «отлично». При недостаточно обоснованном решении кейс-задания, отсутствии альтернатив и пассивном обсуждении присваивается оценка «хорошо». В случае, если кейс-ситуация была рассмотрена поверхностно, ответ частично правильный, отсутствует аргументация в ходе дискуссии - присваивается оценка «удовлетворительно». Оценка «неудовлетворительно» ставится при отсутствии решения кейс-задания.

Пример: **Тема «Стили лидерского поведения»**

Цель задания – закрепить понимание различий между стилями поведения лидера, оценить эффективность каждого из них

А) Прочитайте ситуацию

Ситуация 1 «Конференция врачей-стоматологов»

На международной конференции врачей-стоматологов делегаты обменивались опытом не только в области новых методов лечения, использования современных лекарственных препаратов, но и в области менеджмента.

Ниже приведены данные из выступлений двух выдающихся врачей, возглавляющих известные стоматологические лечебницы.

Выступление доктора Смирнова К.Л.

Уважаемые коллеги!

Несколько лет назад я создал стоматологическую лечебницу, которую возглавляю и одновременно являюсь в ней практикующим врачом. Вместе со мной работают два дантиста. Являясь сотрудниками лечебницы, они получают заработную плату и дополнительно — определенный процент с моих чистых доходов. В результате их доход, как правило, выше среднего дохода частнопрактикующего дантиста у нас в регионе. Эта процедура оплаты помогает мотивировать моих сотрудников.

В дополнение к традиционным стоматологическим услугам мы специализируемся еще в области реабилитационных услуг, поэтому в лечебнице есть собственный лабораторный техник, который делает зубные протезы, мосты и инкрустации.

Реабилитационные услуги включают в себя, в частности, реконструкцию рта после травм, полученных в результате автомобильных аварий. Таких пациентов присылают к нам другие дантисты. Эта работа весьма сложна, присутствие в лечебнице квалифицированного техника просто необходимо.

Кроме того, у нас работает одиннадцать ассистентов, но они не все работают в одно и то же время. Я знаю, что обычно нагрузка ассистентов планируется из расчета 40-часовой рабочей недели, но в нашей лечебнице они работают 4 дня в неделю, что меньше, чем в других местах.

Это одна из причин, почему они остаются у меня так долго.

У нас каждый дантист имеет своего собственного ассистента. Однако всякий раз, когда ассистент не занят, он помогает кому-нибудь еще.

Хотя коллектив нашей лечебницы сравнительно невелик и достаточно дружен, тем не менее, периодически среди персонала возникают трения: стычки, ссоры и т.д. Я никогда не вмешиваюсь, чтобы сотрудники не думали, что у меня есть фавориты, и прошу их разобраться в ситуации самим.

Они разрабатывают свои собственные графики работы, определяют периоды отпусков и т.д. Они всегда составляют план, который удовлетворяет всех. Я думаю, что для организации лучше, что они делают это самостоятельно: они знают, чего они хотят.

Большинство из моих сотрудников работают со мной в течение долгого времени, и они, кажется, очень довольны своим положением. Что касается обучения, то я верю во взаимное обучение. Все мои сотрудники работали в регистратуре, в лабораториях, выполняли другие функции. Это обеспечивает нам гибкость, и сотрудники лучше понимают проблемы друг друга.

Заработная плата сотрудников лечебницы устанавливается по ставкам, принятым для данного вида профессиональной деятельности. Только однажды мне пришлось уволить ассистента, который отставал от других.

Когда я начинал свою деятельность в качестве частного практикующего врача, штат моих сотрудников состоял всего из пяти человек, но постепенно лечебница расширялась. Нам уже не хватало места. Мы переехали в новое помещение, которое и в самом деле очень просторное. Я всегда представлял себе лечебницу именно таких размеров.

Наши пациенты должны быть удовлетворены. Им оказывают много внимания: с каждым пациентом я сам беседую, по крайней мере, несколько минут. Я также проверяю,

чтобы каждый пациент получал необходимую помощь, пусть даже небольшую, и даже при первом визите. Я хочу, чтобы мои сотрудники понимали, что для пациента важно, что бы кто-то интересовался ими и их состоянием. Это срабатывает: к нам переходят пациенты из государственных клиник.

Моим помощникам и сотрудникам тоже требуется мое внимание: они хотят, чтобы я был заинтересован в них и знал их проблемы. Они хотят быть востребованными, чувствовать себя частью чего-то.

Мы помогаем друг другу: если лечащий врач занят, то пациента принимает другой дантист. Мы работаем достаточно эффективно. Я считаю, что наиболее важным элементом успешного управления являются люди. Вы создаете сплоченный работоспособный коллектив, привлекая специалистов и обеспечивая им хорошее жалованье, обучение и мотивируя их. Сотрудники заинтересованы в том, чтобы работать полной отдачей, так как от своей работы они получают удовлетворение. Коллеги проявляют интерес к деятельности друг друга, анализируют ее. Сознание того, что кто-то еще собирается оценивать вашу работу, заставляет вас стараться.

Все возникающие разногласия в отношении методов и способов лечения мы обсуждаем открыто даже в присутствии пациентов. Мы не спорим, а именно обсуждаем проблему. В данной дискуссии могут участвовать дантисты, ассистенты, техники.

Я вполне удовлетворен результатами деятельности моей лечебницы и не планирую никаких изменений в системе менеджмента.

Спасибо за внимание.

Затем слово предоставили доктору Кравцову В.А., который поделился с коллегами своим опытом управления стоматологической лечебницей.

В лечебнице Кравцова В.А. работают более двадцати сотрудников. Набирают персонал через объявления в газетах или по рекомендациям коллег и знакомых. Каждому кандидату назначают испытательный срок. Если работник не удовлетворяет требованиям, его увольняют через три месяца. Фактически, если они не подходят Кравцову В.А., то в конце испытательного срока им сообщают, что они не будут работать в лечебнице. Если же их решают оставить, то выплачивают за прошедшие три месяца существенную премию.

Привлекать стараются только очень хороших специалистов и платят им в среднем на 20% больше, чем в других аналогичных организациях. Кравцов В.А. стремится, чтобы у него работали только самые лучшие. Размер заработной платы зависит от сложности выполняемых обязанностей и опыта. Ассистенты, работающие непосредственно с дантистами, имеют наиболее высокую заработную плату.

Кравцов В.А. — жесткий руководитель, он требует от сотрудников значительно больше того, что от них требовали раньше. Он им больше платит, но и ожидает, что они многое умеют делать. Например, стоматолог и его ассистент должны не только лечить, но и оперировать: в лечебнице считают, что ассистент не должен впадать в истерику из-за вида капли крови.

Кравцова интересуют амбициозные сотрудники, желающие работать еще более напряженно за большее вознаграждение, стремящиеся учиться и делающие все, что он скажет. Они знают, что их уволят, если они не смогут поддерживать высокий уровень работы. Их работа — это не только пломбирование зубов, и они несут ответственность за здоровье пациента. По мнению руководителя, его сотрудники более активны и заслуживают большего доверия, чем типичные ассистенты стоматолога. Он контролирует их только в течение операции. Все дела ведет старший помощник Кравцова В.А. Последний никогда не вмешивается в споры сотрудников: он вообще не допускает никаких конфликтов и препирательств. Сотрудники об этом знают. Одного из ассистентов, проработавших больше года, уволили за то, что он начал конфликтовать со своими коллегами.

Личные проблемы сотрудников Кравцова В.А. не интересуют.

Вопросы и задания

1. Каковы основные различия в стилях лидерства Смирнова К.Л. и Кравцова В.А.?

2. Кто является более эффективным менеджером? Ответ обоснуйте, используя известные теории лидерства.

3.4 Тестовые задания

По дисциплине «Лидерство» предусмотрено проведение письменного тестирования, которое рассматривается как текущий контроль успеваемости и проводится после изучения всех разделов дисциплины. Результаты тестирования учитываются при проведении промежуточной аттестации.

Общий объем банка тестовых заданий составляет 60 единиц (1 тестирование, 3 варианта по 20 заданий).

Пример:

Вариант 1

1. Лидерство - это

- потенциальная возможность влияния на поступки, представления и отношения других людей
- процесс влияния на поведение отдельного индивида или группы

2. Формальный лидер использует следующие виды власти:

- Референтную
- Вознаграждения
- Принуждения
- Экспертную
- Легитимную
- Власть связей
- Информационную

3. Какая из форм власти постепенно уменьшается по мере карьерного вертикального продвижения сотрудника

- Референтная
- Вознаграждения
- Принуждения
- Экспертная
- Легитимная
- Власть связей
- Информационная

4. Какая из форм власти наиболее трудоемка и требует постоянного обновления

- Референтная
- Вознаграждения
- Принуждения
- Экспертная
- Легитимная
- Власть связей
- Информационная

5. Какие формы власти делегируются менеджеру организаций

- Референтная
- Вознаграждения
- Принуждения
- Экспертная
- Легитимная
- Власть связей
- Информационная

6. Средством влияния власти, основанной на вознаграждении, является

- положительное подкрепление
- традиции
- разумная вера
- харизма

7. Для того чтобы иметь власть, основанную на вознаграждении следует

- иметь систему жесткого контроля
- располагать определенными ресурсами
- хорошо знать потребности подчиненных

8. Отметьте, какие качества лидера можно развивать

- целеустремлённость,
- внутренняя целостность,
- системность мышления,
- любознательность,
- активность, инициативность,
- желание большего,
- организованность,
- последовательность,

- коммуникабельность,
- создание доверия,
- самообладание,
- смелость,
- умение говорить, убеждать,
- умение слышать и слушать.

9. Стиль руководства, характеризующийся централизацией власти, единоначалием, чрезмерной требовательностью, методами принуждения, называется

a) авторитарным
b) либеральным
c) диктаторским
d) демократическим

10. Какие действия характерны для демократического лидера?

Сосредотачивает всю власть и ответственность у себя
Делегирует полномочия с удержанием ключевых позиций
Разделяет принятие решений по уровням на основе участия
Устанавливает цели и выбирает средства
Ориентирован на задачу или себя
Ориентирован на отношения
Использует двухсторонние коммуникации
Использует односторонние нисходящие коммуникации
Поощряет инициативу
Сдерживает инициативу
Использует наказания и отчасти материальные поощрения
Использует поощрения с учетом участия

11. Какие действия характерны для лидера, ориентированного на задачу/работу

Распределяет роли
Участвует в двухстороннем общении
Допускает участие подчиненных в принятии решений
Расписывает задания и объясняет требования к их выполнению
Общается в одобрительной и неугрожающей товарищеской манере
Планирует и составляет графики работ
Разрабатывает подходы к выполнению работ
Дает возможность людям удовлетворять свои потребности, связанные с работой
Передает свою озабоченность о выполнении задания
Передает свое желание сделать доброе
Устанавливает правила и процедуры
Устанавливает отношения доверия и уважения
Предоставляет свободу
Действует жестко и строго контролирует

12. Отметьте действия, характерные для делегирующего стиля руководства

- Промежуточный контроль
- Итоговый контроль
- Ободрение и поддержка
- Подробные инструкции
- Постоянные двухсторонние коммуникации
- Равноправное общение
- Отсутствие критики в случае неудачи
- Одобрение инициативы

13. Установите соответствие между ситуационными моделями лидерства и учитываемыми ситуационными факторами

a) модель достижения цели Митчела и Хауса
b) вероятностная модель руководства Ф. Фидлера
c) модель жизненного цикла П.Херси и К. Бланчарда
d) Модель принятия решений Врума-Йеттона

- способность подчиненных выполнить задачу, настрой подчиненных
- Личные качества подчиненных, требования и воздействия внешней среды
- значение качества решения, наличие достаточной информации или опыта у руководителя для принятия качественного решения, степень структурированности проблемы, значение согласия подчиненных с целями организации и их причастности для выполнения решения, вероятность поддержки автократического решения, степень мотивации подчиненных, вероятность конфликта
- Отношения между руководителем и членами коллектива, структура задачи, должностные полномочия

14. Установите соответствие между стилем принятия решений и его описанием:

A. авторитарный стиль (ai)

B. авторитарно – коллегиальный стиль (aii)
C. консультативный стиль (ci)
D. консультативно – коллегиальный стиль (cii)
E. коллективный стиль (gii)

- лидер обсуждает с подчиненными возникшую проблему, решения принимает вся группа
- лидер принимает решение единолично, используя имеющуюся у него информацию
- лидер беседует индивидуально с каждым подчиненным по поводу возникшей проблемы, но решение принимает единолично
- лидер проводит групповые беседы по вопросам принятия решения, однако в заключение действует единолично
- лидер получает необходимую информацию от подчиненных, обдумывает ее и сам принимает решение

15. Отметьте личностные качества, представляющие собой заменители классических качеств лидера

- умение влиять на людей, подчинять их своей воли;
- высокая мотивация, постоянное стремление к успеху;
- высокая самооценка;
- умение хорошо говорить, отсутствие страха публичных выступлений;
- любознательность, стремление идти в ногу со временем;
- способности управленца;
- большая жизненная энергия, высокая активность, хорошее здоровье;
- оптимизм.
- высокий интеллектуальные способности и богатые знания, как в профессиональной сфере, так и в более широком масштабе;
- способность вести себя независимо;
- полное равнодушие к организационным вознаграждениям (званиям, титулам, орденам, почетным грамотам и т.д.);
- умение творчески выполнять даже скучную и рутинную работу;
- умение выполнять обычную работу новыми способами;
- умение получать удовлетворение от работы;
- ответственность, надежность;
- умение следовать своим принципам, умение не прогибаться;
- готовность к оказанию поддержки окружающим, но не вынужденная готовность помочь, как у стеснительных людей, а высоко профессиональное консультирование;
- равнодушие к существующему в коллективе лидеру, умение жить отдельно от него, сохраняя чувство собственного достоинства.

16. Признаками психологической готовности подчиненных являются:

- опыт
- самоотдача
- уверенность
- знания
- мотивация
- навык

17. В ситуации низкой профессиональной и психологической готовности подчиненных наиболее эффективен стиль руководства (по модели Херси и Бланчарда)

- Инструктирующий
- Убеждающий
- Поощряющий
- Делегирующий

18. Для развития подчиненных с высоким уровнем готовности руководителю необходимо

- Снижать директивное и усиливать поддерживающее поведение
- Снижать и директивное, и поддерживающее поведение
- Усиливать директивное и снижать поддерживающее поведение
- Усиливать и директивное, и поддерживающее поведение

19. Установите соответствие между составляющими эмоционального интеллекта и связанными с ними навыками

a) управление отношениями
b) самоконтроль
c) самосознание
d) социальная чуткость

- Эмоциональное самосознание: анализ собственных эмоций и осознание их воздействия на нас; использование интуиции при принятии решений
- Точная самооценка: понимание собственных сильных сторон и пределов своих возможностей
- Уверенность в себе: чувство собственного достоинства и адекватная оценка своей одаренности
- Обуздание эмоций: умение контролировать разрушительные эмоции
- Открытость: проявление честности и прямоты; надежность
- Адаптивность: гибкое приспособление к меняющейся ситуации и преодоление препятствий
- Воля к победе: настойчивое желание улучшать производительность ради соответствия внутренним стандартам качества
- Инициативность: готовность к активным действиям и умение не упускать возможности
- Оптимизм: умение позитивно смотреть на вещи
- *Сопереживание:* умение прислушиваться к чувствам других людей, понимание их позиции и активное проявление участливого отношения к их проблемам
- *Деловая осведомленность:* понимание текущих событий, иерархии ответственности и политики на организационном уровне
- *Предупредительность:* способность признавать и удовлетворять потребности подчиненных, клиентов, покупателей
- *Воодушевление:* умение вести за собой, рисуя захватывающую картину будущего
- *Влияние:* владение рядом тактик убеждения
- *Помощь в самосовершенствовании:* поощрение развития способностей других людей с помощью отзывов и наставлений
- *Содействие изменениям:* способность инициировать преобразования, совершенствовать методы управления и вести работников в новом направлении
- *Урегулирование конфликтов:* разрешение разногласий
- *Укрепление личных взаимоотношений:* культивация и поддержание сети социальных связей
- *Командная работа и сотрудничество:* взаимодействие с другими работниками и создание команды

20. Отметьте характеристики, свойственные харизматическому лидеру

- Спаситель
- Кудесничество
- Мифы
- От обещания к обещанию
- дивиденды
- Изменение мира
- Преобразователь
- Творчество
- Реалии
- От результата к результату
- Труд
- Изменение себя в мире

2. Отметьте характеристики, свойственные лидеру-реформатору

- Спаситель
- Кудесничество
- Мифы
- От обещания к обещанию
- дивиденды
- Изменение мира
- Преобразователь
- Творчество
- Реалии
- От результата к результату
- Труд
- Изменение себя в мире

3.5. Задания к ролевой игре

Цель ролевой игры: углубить, систематизировать и закрепить теоретические знания обучающихся; получить практический опыт их применения, сформировать лидерские умения и развить лидерские качества. Тематика игры устанавливается в соответствии с изученной темой.

Критерии оценки участия в ролевой игре:

- качество анализа избираемых вариантов игровой деятельности;
- точность, правильность и полнота выполнения игрового задания;
- разнообразие, логика и креативность ролевого поведения;
- активность при рефлексии результатов игры и обсуждении вариантов других игроков

Пример: ***Ролевая игра «Готовность подчиненного и стиль лидерского поведения»***

Формат проведения игры – каждый обучающийся попеременно играет роли руководителя и его подчиненного. Для этого они индивидуально выполняют следующие задания:

Руководитель:

- Придумать ситуацию взаимодействия
- Продумать ключевые действия, характерные для каждого стиля руководства в заданной ситуации:

S1=R1
S2=R2
S3=R3
S4=R4

- Продемонстрировать поведение руководителя, оптимально соответствующее уровню готовности подчиненного.

Подчиненный:

- Придумать ситуацию взаимодействия
- Продумать ключевые действия, характерные для каждого уровня готовности в заданной ситуации:

S1=R1
S2=R2
S3=R3
S4=R4

- Продемонстрировать поведение подчиненного, соответствующее уровню готовности подчиненного

3.6 Вопросы и задания к учебному видеокейсу

Цель видеокейса – визуально продемонстрировать проблемы конкретной темы дисциплины, научить обучающихся анализировать ситуацию в динамике, проводить причинно-следственный анализ и обосновывать собственное решение.

Критерии оценки заданий к видеокейсам:

- точность и полнота анализа видеоситуации;
- правильность, альтернативность и обоснованность решения кейс-задания;

- активность участия в общем обсуждении результатов работы над видеокейсом.

Пример: **задания к УВФ «Делегирование полномочий»**

Учебный видеофильм включает следующих действующих лиц

Анализ УВФ проводится в формате работы в малых группах.

Задания малым группам:

- тщательно отследить действия каждого руководителя и ответить на следующие вопросы:

А) К какому типу можно отнести стиль их руководства по отношению к подчиненным?

Б) Насколько эффективен этот стиль и почему?

И) Какие навыки руководства необходимо развивать им в будущем?

- проинтерпретировать свои оценки в терминологии модели Херси и Бланчарда

- для подготовки презентации результатов использовать следующий формат (пример):

Задача Тима:

Готовность Тима: R2

Стиль руководства Роджера: S4 S1

Эффективность: готовность не соответствует выбранному стилю

Последствия:

Рекомендации:

3.7 Темы выступлений на круглом столе

Круглый стол дает всем обучающимся (в том числе и стеснительным) возможность участвовать в работе, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения (в частности, умение активно слушать, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие разногласия) при изучении вопросов стратегического анализа.

Цели и задачи круглого стола:

- улучшение информированности членов группы;
- развитие горизонтальных коммуникаций и взаимопонимания;
- разработка новых идей, решений, повышение активности обучающихся и стимулирование их к нахождению новых вариантов ответов;
- создание коллектива единомышленников, способных к сотрудничеству и взаимопомощи;
- осуществление многоаспектной экспертизы любой идеи путём критического анализа, реального осмысления и прогнозирования потенциальных проблем.

Пример круглого стола: ЛИДЕРСТВО В СОВРЕМЕННОМ АГРОБИЗНЕСЕ

Цель круглого стола – обсудить:

- особенности лидерства в агробизнесе;

- новые требования к руководителям агропредприятий в эпоху перемен и неопределенности;

- концепцию развития лидерских качеств и навыков

Программа мини-выступлений:

- портрет идеального руководителя XXI века
- личностные качества руководителей в современных условиях
- умения и навыки руководителей в современных условиях
- рабочая среда топ-менеджеров агробизнеса
- рабочая среда функциональных руководителей агробизнеса
- рабочая среда низовых руководителей агробизнеса
- лучшие практики лидерства в АПК

3.8. Рубежный контроль

Вопросы рубежного контроля, рассматриваемые на контактных занятиях и выносимые на самостоятельное изучение.

Вопросы рубежного контроля № 1

Вопросы, рассматриваемые на контактных занятиях

1. Межперсональная модель власти
2. Типология власти по источникам
3. Классификация теорий и проблемное поле лидерства
4. Три подхода в изучении лидерства: структурный, поведенческий, ситуационный
5. Теории лидерских качеств
6. Бихейвористские теории лидерства
7. Два континуума стилей лидерства
8. Характеристики автократического и демократического стилей руководства
9. Базовые системы стиля лидерства Р.Лайкерта
10. Двухфакторная модель стилей руководства университета Огайо
11. Управленческая решетка Р.Блэйк и Д.Мутон
12. Ситуационный подход к лидерству и руководству
13. Ситуационная модель лидерства Фреда Фидлера

14. Ситуационная модель лидерства «путь – цель» ТеренсаМитчела и Роберта Хауса
15. Модель жизненного цикла развития подчиненных П. Херси и К. Бланчарда
16. Правила развития подчиненных по модели П. Херси и К. Бланчарда
17. Правила делегирования
18. Модель принятия решений руководителем Врума – Йеттона

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Концепция лидерских черт (Л.Л. Бернард, В.В. Бинхем, О. Тэд, С.Е. Килбоурн)
2. Ключевые качества современного лидера
3. Классификация ситуационных факторов эффективности лидерства
4. Ключевые качества современного лидера

Вопросы рубежного контроля № 2

Вопросы, рассматриваемые на контактных занятиях

1. Ситуационная теория эмоционального интеллекта Д. Гоулмана
2. 6 типов руководства по Д. Гоулману
3. Влияние стилей лидерства на организационный климат
4. Правила конструктивной критики
5. Техники эмпатии
6. Техники эстафетного лидерства
7. Техники трансформирующего лидерства
8. Содержание и правила резонансного лидерства
9. Команды и разделённое (эстафетное) лидерство
10. Содержание и правила трансформационного лидерства
11. Двигатель лидерства (теория Тичи)
12. Мультиролевая модель лидерства И. Адизеса

Вопросы для самостоятельного изучения

1. История исследований эмоционального интеллекта. Составляющие эмоционального интеллекта
2. Функциональные роли лидера и управленческий код PAEI по И. Адизесу
3. Эмпирическая модель компетентности современного руководителя-лидера Дж. Коллинза

3.9 Промежуточная аттестация

Видом промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент является зачет. Зачет является неотъемлемой частью учебного процесса, основной целью его является закрепление знаний и умений, полученных на практических занятиях и в результате самостоятельного изучения. Практические (расчетные) задания, прилагаемые к вопросам, отсутствуют.

Вопросы, выносимые на зачет

1. Межперсональная модель власти
2. Типология власти по источникам
3. Классификация теорий и проблемное поле лидерства

4. Три подхода в изучении лидерства: структурный, поведенческий, ситуационный
5. Теории лидерских качеств
6. Бихейвористские теории лидерства
7. Два континуума стилей лидерства
8. Характеристики автократического и демократического стилей руководства
9. Базовые системы стиля лидерства Р.Лайкерта
10. Двухфакторная модель стилей руководства университета Огайо
11. Управленческая решетка Р.Блэйк и Д.Мутон
12. Ситуационный подход к лидерству и руководству
13. Ситуационная модель лидерства Фреда Фидлера
14. Ситуационная модель лидерства «путь – цель» ТеренсаМитчела и Роберта Хауса
15. Модель жизненного цикла развития подчиненных П. Херси и К. Бланчарда
16. Правила развития подчиненных по модели П. Херси и К. Бланчарда
17. Правила делегирования
18. Модель принятия решений руководителем Врума – Йеттона
19. Концепция лидерских черт (Л.Л. Бернард, В.В. Бинхем, О. Тэд, С.Е. Килбоурн)
20. Ключевые качества современного лидера
21. Классификация ситуационных факторов эффективности лидерства
22. Ключевые качества современного лидера
23. Ситуационная теория эмоционального интеллекта Д. Гоулмана
24. 6 типов руководства по Д. Гоулману
25. Влияние стилей лидерства на организационный климат
26. Правила конструктивной критики
27. Техники эмпатии
28. Техники эстафетного лидерства
29. Техники трансформирующего лидерства
30. Содержание и правила резонансного лидерства
31. Команды и разделённое (эстафетное) лидерство
32. Содержание и правила трансформационного лидерства
33. Двигатель лидерства (теория Тичи)
34. Мультиролевая модель лидерства И. Адизеса
35. История исследований эмоционального интеллекта. Составляющие эмоционального интеллекта
36. Функциональные роли лидера и управленческий код PAEI по И. Адизесу
37. Эмпирическая модель компетентности современного руководителя-лидера Дж. Коллинза

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих

этапы формирования компетенций

4.1 Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Контроль результатов обучения обучающихся, этапов и уровня формирования компетенций по дисциплине «Лидерство» осуществляется через проведение входного, текущего, рубежных и выходного контролей и контроля самостоятельной работы.

Формы текущего, промежуточного и итогового контроля и контрольные задания для текущего контроля разрабатываются кафедрой исходя из специфики дисциплины, и утверждаются на заседании кафедры.

4.2 Критерии оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Описание шкалы оценивания достижения компетенций по дисциплине приведено в таблице 6.

Таблица 6

Уровень освоения компетенции	Отметка по пятибалльной системе (промежуточная аттестация)	Описание
высокий	«зачтено»	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Как правило, обучающийся проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании материала
базовый	«зачтено»	Обучающийся обнаружил полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе
пороговый	«зачтено»	Обучающийся обнаружил знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляется с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
-	«не зачтено»	Обучающийся обнаружил пробелы в знаниях основного учебного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий, не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательной организации без дополнительных занятий

4.2.1. Критерии оценки устного ответа при текущем контроле и промежуточной аттестации

При ответе на вопрос обучающийся демонстрирует:

знания: формы и источники власти; характеристики личности лидера и лидерского поведения; принципы ситуационного лидерства; основные ситуационные теории лидерства; типы лидерства; стили лидерского поведения; лидерские роли в команде;

умения: организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; использовать различные источники власти и влияния

владение: современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; навыками формального и неформального лидера.

Критерии оценки

Отлично/ зачтено	обучающийся демонстрирует: – уверенное знание эволюции развития концепций лидерства и особенностей современных теорий, может провести их сравнительный анализ и выделить преимущества и слабые стороны – умение самостоятельно и уверенно диагностировать ситуационные факторы эффективности стиля лидерства, точно демонстрировать различные стили лидерского поведения, самостоятельно и правильно выбирать стиль поведения, соответствующий ситуации, успешно организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач, комплексно использовать различные источники власти и влияния, используя современный подходы и лучшие практики лидерства; – успешное владение развитыми навыками формального и неформального лидера, современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;
Хорошо/ зачтено	обучающийся демонстрирует: – базовые знания классической методологии и классических концепций лидерства, основных видов власти, лидерского поведения, факторов и критериев эффективности лидера; – самостоятельно диагностировать ситуационные факторы эффективности стиля лидерства, демонстрировать различные стили лидерского поведения, самостоятельно и правильно выбирать стиль поведения, соответствующий ситуации, организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач, использовать различные источники власти и влияния; – владение большинством навыков навыками формального и неформального лидера, демонстрирует способность к использованию только базовых технологий формального и неформального) влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации
удовлетворительно/ зачтено	обучающийся демонстрирует: – фрагментарные знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности в формулировках различий между властью и лидерством, менеджером и лидером, подходами к исследованию лидерства, нарушает логическую последовательность в изложении эволюции понимания лидерства – бессистемные умения диагностировать ситуационные факторы эффективности стиля лидерства, демонстрировать основные стили лидерского поведения, с помощью преподавателя выбирать стиль поведения, соответствующий ситуации, организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач, использовать базовые источники власти и влияния; – слабое владение отдельными навыками формального и неформального лидера, демонстрирует способность к использованию только базовых технологий формального (или, наоборот, неформального) влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации

неудовлетворительно/ не зачтено	Обучающийся демонстрирует: – незнание основных теорий лидерства, эволюции развития взглядов на природу лидерства, видов и источников власти, стилей лидерского поведения, критериев и факторов эффективности лидерского поведения, требований к личностным качествам и способностям лидера – неумение самостоятельно диагностировать ситуационные факторы эффективности стиля лидерства, демонстрировать различные стили лидерского поведения, выбирать стиль поведения, соответствующий ситуации, организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач, использовать различные источники власти и влияния – не владение навыками формального и неформального лидера, технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации

4.2.2. Критерии оценки выполнения тестовых заданий

При выполнении тестовых заданий обучающийся демонстрирует знания основных концепций, теорий и инструментов лидерства

Критерии оценки выполнения тестовых заданий

отлично	обучающийся дал более 80% правильных ответов
хорошо	обучающийся дал от 66 до 80% правильных ответов
удовлетворительно	обучающийся дал от 50 до 65 %правильных ответов
неудовлетворительно	обучающийся дал менее 49% правильных ответов

4.2.3. Критерии оценки выполнения кейс-заданий

При работе над кейсами обучающийся демонстрирует знания основных концепций и теорий лидерства, стилей лидерского поведения, умение применять их в анализе конкретной ситуации и навыки обоснования выводов и предложений по решению проблем применительно к теме кейса.

Критерии оценки выполнения кейс-заданий

отлично	обучающийся демонстрирует: – глубокий обоснованный ответ на кейс-задание с рассмотрением нескольких вариантов решения проблемы; – участие в обсуждении решения проблемной ситуации другой группы
хорошо	обучающийся демонстрирует: – участие в дискуссиях по обсуждению собственного и альтернативных решений кейс- ситуации поверхностно; – глубокий анализ своей кейс-ситуации и выдаче одного ответа, если никто из команды не участвовал в обсуждении
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: – поверхностное рассмотрение кейс-ситуации; – частично правильный ответ.
неудовлетворительно	обучающийся: – демонстрирует полную неспособность построить собственный ответ по кейс-ситуации; – не участвует в рассмотрении чужих ситуаций.

4.2.4 Критерии оценки реферата

При подготовке реферата обучающийся демонстрирует знания основных концепций и теорий лидерства, стилей лидерского поведения, умение применять их при подготовке доклада и навыки обоснования выводов и предложений по решению проблем применительно к теме доклада.

Критерии оценки реферата

отлично	обучающийся демонстрирует:

	- знание материала (материал систематизирован и структурирован; сделаны обобщения и сопоставления различных точек зрения по рассматриваемому вопросу, сделаны и аргументированы основные выводы, отчетливо видна самостоятельность суждений, основные понятия проблемы изложены полно и глубоко) - грамотность и культура письменного изложения; - соответствие оформления требованиям ГОСТа
хорошо	обучающийся демонстрирует: - знание материала (материал систематизирован и структурирован; сделаны обобщения и сопоставления различных точек зрения по рассматриваемому вопросу, сделаны и аргументированы основные выводы) - оформления не полностью соответствует требованиям ГОСТа
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - неполное знание материала (в материале представлен недостаточный обзор источников и взглядов, отсутствует самостоятельность суждений) - оформления не полностью соответствует требованиям ГОСТа
неудовлетворительно	обучающийся: – не подготовил реферат

4.2.5. Критерии оценки участия в круглом столе

При выступлении на круглом столе и обсуждении проблемных вопросов обучающийся демонстрирует:

знания: формы и источники власти; характеристики личности лидера и лидерского поведения; принципы ситуационного лидерства; основные ситуационные теории лидерства; типы лидерства; стили лидерского поведения; лидерские роли в команде;

умения: организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; использовать различные источники власти и влияния

владение: современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; навыками формального и неформального лидера.

Критерии оценки участия в круглом столе

отлично	обучающийся демонстрирует: – глубокий обоснованный ответ на дискуссионный вопрос или проблемную ситуацию; – активное участие в обсуждении решения проблемной ситуации иди дискуссионного вопроса; – способность находить консенсусные решения;
хорошо	обучающийся демонстрирует: – развернутый ответ на дискуссионный вопрос или проблемную ситуацию без соотнесения своего варианта с другими мнениями; – активное участие в обсуждении решения проблемной ситуации иди дискуссионного вопроса; – способность аргументировать собственную точку зрения; – систематизировать варианты предложенных решений проблемной ситуации или ответы на дискуссионные вопросы
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: – собственный ответ на дискуссионный вопрос или проблемную ситуацию, но не может его аргументировать;

	– участие в обсуждении решения проблемной ситуации иди дискуссионного вопроса;
неудовлетворительно	– обучающийся демонстрирует: – неспособность обосновать собственную точку зрения на дискуссионный вопрос или проблемную ситуацию; – не участвует в обсуждении чужих вариантов; – незнание теоретических основ современного стратегического анализа.

4.2.6. Критерии оценки участия в ролевой игре

При выполнении заданий ролевой игры обучающийся демонстрирует:
знания: формы и источники власти; характеристики личности лидера и лидерского поведения; принципы ситуационного лидерства; основные ситуационные теории лидерства; типы лидерства; стили лидерского поведения; лидерские роли в команде;
умения: организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; использовать различные источники власти и влияния
владение: современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; навыками формального и неформального лидера.

Критерии оценки участия в ролевой игре:

отлично	обучающийся демонстрирует: – глубокий обоснованный анализ вариантов игрового поведения; – точность и правильность выполнения игрового задания; – разнообразие, логическую взаимосвязь и импровизацию в ролевом поведении – активность при рефлексии результатов игры и обсуждении вариантов других игроков
хорошо	обучающийся демонстрирует: – анализ нескольких вариантов игрового поведения; – достаточную точность и правильность выполнения игрового задания; – участие в рефлексии результатов игры и обсуждении вариантов других игроков
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: – анализ одного варианта игрового поведения без его достаточного обоснования; – правильность, но не точность выполнения игрового задания; – пассивное участие в рефлексии результатов игры и обсуждении вариантов других игроков
неудовлетворительно	обучающийся демонстрирует: а) отказ от участия в ролевой игре; б) отсутствие анализа вариантов игрового поведения; – неправильность выполнения игрового задания; – отказ от участия в рефлексии результатов игры и обсуждении вариантов других игроков

4.2.7. Критерии оценки выполнения заданий к видеокейсу

При выполнении заданий к видеокейсу (УВФ) обучающийся демонстрирует:

знания: формы и источники власти; характеристики личности лидера и лидерского поведения; принципы ситуационного лидерства; основные ситуационные теории лидерства; типы лидерства; стили лидерского поведения; лидерские роли в команде;

умения: организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; использовать различные источники власти и влияния

владение: современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; навыками формального и неформального лидера.

Критерии оценки

отлично	обучающийся демонстрирует: - точность и полноту анализа видеосюжета (динамику событий, вербальное и невербальное поведение героев и т.д.) – глубокий обоснованный ответ на кейс-задание с рассмотрением нескольких вариантов решения проблемы; – участие в обсуждении решения проблемной ситуации другой группы
хорошо	обучающийся демонстрирует: - недостаточные точность и полноту анализа видео (динамику событий, вербальное и невербальное поведение героев и т.д.) – участие в дискуссиях по обсуждению собственного и альтернативных решений кейс- ситуации поверхностно; – глубокий анализ своей кейс-ситуации и выдаче одного ответа, если никто из команды не участвовал в обсуждении
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - неточный и неполный анализ видео; – поверхностное рассмотрение кейс-ситуации; – частично правильный ответ.
неудовлетворительно	Обучающийся демонстрирует: – отказ от выполнения задания; – незнание сюжета видеоситуации; – полную неспособность построить собственный ответ по кейс-ситуации; – отказ от участия в рассмотрении чужих ситуаций.

Разработчик: профессор, Александрова Л.А.

(подпись)