

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

Факультет журналистики

УТВЕРЖДЕНО:  
декан факультета журналистики  
И.Ю. Мясников

Оценочные материалы по дисциплине

Лидерство и руководство командной работой

по направлению подготовки

**42.04.02 Журналистика**

Направленность (профиль) подготовки:  
**Журналистика и цифровые медиаплатформы**

Форма обучения  
**Очная**

Квалификация  
**Магистр**

Год приема  
**2024**

СОГЛАСОВАНО:  
Руководитель ОП  
П.П. Каминский

Председатель УМК  
А.Ф. Цырфа

## **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**

Элементы текущего контроля:

- контрольная работа (решение проблемных ситуаций по пройденным тематикам);
- подготовка и презентация докладов (письменно и устно);
- подготовка и защита проектной работы.

### **Контрольная работа (решение проблемных ситуаций по пройденным тематикам), ИУК-3.2**

Ситуация 1. Прочитайте описание главного героя произведения Германа Мелвилла «Моби Дик» капитана Ахава:

«Образ Ахава – таинственный и непостижимый, как всякое будущее. Он из нантакетских квакеров. Он идет к своей цели, не смущая себя и других христианскими заповедями. Что ему христианское писание! Он готов вышвырнуть его за борт и заключить союз с самим дьяволом. Нет таких препятствий, через которые он не мог бы перешагнуть. Его не смутят ни гибель, ни слезы сирот, ни рассуждения о справедливости и свободе.

Учитывая такие проявления характера, этот образ можно смело назвать эсхатологическим. В своем чудовищном эгоцентризме Ахав не видит человека в человеке, ибо человек для него не более, чем инструмент, которым он пользуется для осуществления своих замыслов. Недаром он стоит в отдалении от команды и даже своих ближайших помощников, недостижимый в своем величии диктатора. Для Ахава не существует иных целей, кроме его собственных. Им он подчиняет все, что подвластно ему.

Пуританская ограниченность развилась в нем до полной слепоты ко всему, что не способствует осуществлению его задачи. В нем нет ни страха, ни жалости, ни чувства симпатии. Он дерзок, предприимчив и отважен. В его действиях ощущаются размах и железная хватка.

Образ эсхатологии, воплощенный в Ахаве, раскрывается в конфликте между Ахавом и Белым Китом. Ахаву безразлично, что представляет собой Моби Дик на самом деле. Ему важны лишь те черты, которыми он сам наделяет Белого Кита. Это он превращает кита в воплощение Зла, в средоточие ненавистных ему сил. Он проецирует свои представления, явления своего сознания на предметы высшего мира. Он превращает безликость кита в “нестерпимую аллегория”. Трагичность такого образа, с точки зрения Мелвилла, заключается в том, что для него единственным и возможным средством

уничтожения зла оказывается самоуничтожение. Но вся беда в том, что такой тип людей, как Ахав, не уходит сам, он ведет к гибели и окружающих. Охотясь за Белым Китом, Ахав желает его смерти, но смерть Моби Дика, навязчивая идея в сознании Ахава, оказывается его (Ахава) смертью в действительности».

Можно ли, исходя из предложенного описания, назвать этого героя лидером и почему?

Можно ли, исходя из предложенного описания, назвать этого героя руководителем и почему?

Ситуация 2. Перед вами представлена проблемная ситуация:

«Инна – руководитель секретариата крупного холдинга. Помимо других обязанностей она занималась поиском поставщиков для обеспечения жизнедеятельности офиса. Руководитель компании не был доволен прежним поставщиком канцелярских товаров и попросил Инну найти оптимальную замену. Она изучила потребности подразделений, утвердила бюджет. На основании спроса и выделенных средств выбрала две компании – «П...» и «К...» У них был сходный ассортимент и сопоставимые цены. Организация «П...» предложила Инне личное вознаграждение. В итоге она остановила свой выбор на этой компании. После первой поставки она провела опрос, который показал, что все подразделения довольны качеством канцелярских товаров. Через несколько месяцев она сделала опять заказ. Но в этот раз качество было хуже. Недовольство дошло до руководителя. Инне сделали замечание и попросили сменить поставщика. Она попала в сложную ситуацию, так как уже взяла вознаграждение и за третий заказ».

Можно ли назвать эту ситуацию конфликтной и почему?

Оцените действия Инны. Что делать ей в сложившейся ситуации?

Ситуация 3. Перед вами представлена проблемная ситуация:

«Андрей, 24 года, работает в магазине готовой мебели “Мебелиссимо” (г. Воронеж) продавцом-консультантом в течение двух лет. Параллельно получает высшее образование по специальности “экономика”, заочно. Проживает один на съемной квартире, родители и две младшие сестры живут в соседнем маленьком городе. Изначально придя в магазин просто подработать, Андрей открыл себя в продажах – в первый же месяц работы он продал столько же единиц мебели, сколько опытные, давно работающие в этой точке продавцы-консультанты. В последующие месяцы молодой сотрудник стал настоящей “звездой”, продавая на 40–50 % больше своих коллег. Подработка превратилась в основной вид деятельности и главный предмет интереса, Андрей получал хорошие премии, проснулся азарт продавца, учеба отошла на второй план.

Но в последние три месяца что-то изменилось: Андрей по-прежнему перевыполняет план, но по сравнению с предыдущими результатами его показатели просели сначала на 10–15 %, а затем на 20–35 %. Андрей хорошо выполняет свои обязанности, но его интерес и азарт уменьшаются с каждым днем. Так, управляющий заметил, что, помогая покупателю выбрать диван, Андрей внимательно выслушивает потенциального покупателя, подробно рассказывает и демонстрирует ассортимент, но не “дожимает” его до покупки в случае сомнения. Также дополнительные опции, увеличивающие сумму в чеке (обивка люкс, изоляция пружин, съемный чехол), Андрей проговаривает просто “для галочки”, не стараясь донести до покупателя действительную выгоду от этих дополнительных приобретений. Раньше Андрей прекрасно с этим справлялся, и, следовательно, дело точно не в недостатке знаний и умений».

Каковы могут быть причины описанной ситуации? Какие меры должен предпринять директор магазина, используя приемы эффективной коммуникации?

Проблемные ситуации и вопросы к ним варьируются в зависимости от пройденной темы. Выше приведены типовые ситуации и задания к ним.

*Критерии оценивания анализа проблемных ситуаций:*

– «зачтено» выставляется студенту, если демонстрируется умение представить аргументированное рассуждение по проблеме, студент может определить причины возникновения ситуации и проблемы, а также предложить эффективное решение, используя профессиональные знания;

– «незачтено» выставляется студенту, если не демонстрируется умение представить аргументированное рассуждение по проблеме (ответ не логичен, тезисы не связаны между собой), студент не может определить причины возникновения ситуации и проблемы, а также не предлагает эффективное решение.

**Примерные темы для подготовки докладов, ИУК-3.1, ИУК-3.2, ИУК-3.3:**

1. Группа, коллектив, команда. Особенности предложенных феноменов, их сходство и различия.
2. Личность как психологический феномен. Личность лидера и руководителя (личностные особенности).
3. Команда как «живой организм».
4. Целеполагание в деятельности команды.
5. Виды лидеров и особенности их деятельности.
6. Стили руководства и влияние их на деятельность организованной группы.
7. Виды группового взаимодействия.
8. Этапы и особенности формирования малых групп.

*Критерии оценивания докладов:*

– «зачтено» выставляется студенту, если содержание доклада соответствует заявленной в названии тематике, доклад имеет чёткую композицию и структуру, в тексте отсутствуют логические нарушения в представлении материала, а также представлены список использованной литературы и ссылки на использованную литературу в тексте доклада;

– «незачтено» выставляется студенту, если содержание доклада соответствует заявленной в названии тематике, но доклад не имеет чёткой композиции и структуры, в тексте имеются логические нарушения в представлении материала, отсутствует список использованной литературы (соответственно и ссылки в тексте).

**Проектная работа, ИУК-3.1, ИУК-3.2, ИУК-3.3:**

Это задание состоит из нескольких этапов.

I. Запишите три качества, которыми должен обладать студент (высшего учебного заведения) с выраженным лидерским потенциалом.

II. Опираясь на результаты первого этапа, попробуйте разработать проект на тему «Актуализация лидерского потенциала», который будет направлен на актуализацию и развитие тех качеств, которые Вы указали в первом пункте.

Проект – это создание нового продукта (организация мероприятия, оказание услуги). Проекты могут быть различных видов: научно-исследовательские, научные, социальные, образовательные, творческие. Особенностью проекта является удовлетворение актуальной потребности (общества, определенной группы, профессиональных сообществ) через создание уникального продукта, который может

быть как материальный, так и нематериальный. Это не формальные действия, а прежде всего творческая деятельность, которая раскрывается в организации соответствующего пространства, привлечении людей, создании рабочей группы (команды), реализации новых идей.

В рамках предложенного задания, Ваша задача разработать проект, который может быть связан как с Вашей образовательной средой, профессиональной деятельностью, а может выходить за эти рамки и раскрывать Вас вне учебной деятельности. Обратите внимание, Вы можете самостоятельно выбрать направленность проекта.

Рекомендуемый план:

1. Обоснование актуальности данной темы лично для Вас.
2. Обозначение цели (по методике SMART) и задач проекта.
3. Описание этапов проекта (описание конкретных временных рамок).
4. Распределение обязанностей (при условии, если в Вашем проекте фигурируют другие лица).
5. Необходимые ресурсы
6. Содержание проекта.
7. Планируемый результат.
8. Итог (насколько проект реализуем и почему).

Вы можете добавить некоторые пункты, если посчитаете нужным. Разработанный проект необходимо оформить в соответствии с предложенным планом. Постарайтесь подробно описать каждый пункт и раскрыть эту идею.

*Критерии оценки проекта:*

1. Проработанность актуальности проекта (0-2 балла)
2. Соответствие цели и задач содержанию проекта (0-2 балла)
3. Соответствие этапов проекта и его содержания (0-2 балла)
4. Умение полно формулировать прогнозируемый результат (0-2 балла)
5. Умение аргументировать выводы и подводить итог работе (0-2 балла)
6. Четкость структурирования информации (0-2 балла)
7. Эстетика оформления проекта (0-2 балла)
8. Использование иллюстративного материала (0-1 балл)

8–15 баллов - «зачтено»; 7 и ниже – «незачтено».

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

В качестве итогового задания, обеспечивающего проведение контроля сформированности компетенции УК-3, студентам предлагается просмотр MOOK и выполнение предложенных заданий внутри онлайн-курса.

#### **MOOK «Лидерство и руководство командной работой»**

*МОДУЛЬ 1. Феномен лидерства.*

*Типовые тестовые задания к лекциям*

Выберите утверждение, не противоречащее тексту лекции:

1. Если мне повезет, я стану лидером.
2. Я лидер, поэтому мне всегда везет.
3. Я лидер в том, в чем я лучший.
4. Цыплят по осени считают.

(Ответ: 4)

Выберите утверждение, не противоречащее тексту лекции:

1. Главное – победа, достижения, результаты, богатство. Чтобы хорошо жить, надо быть лидером.
2. Лидерство определяется началом, а не завершением.
3. Лидерство имеет смысл только на своем собственном пути.
4. Притворись лидером и станешь лидером. Веди себя как лидер.

(Ответ: 3)

Выберите утверждение, не противоречащее тексту лекции:

1. Неопределенность – это возможность взять власть в свои руки. «Кто был никем, тот станет всем!».
2. В неопределенности нет лидеров, все равны.
3. Выигрывает всегда сильнейший.
4. «Кто знает путь, тот и в Аду как дома».

(Ответ: 4)

#### *Типовые задания к модулю I*

*Аутентичность лидерства.* Найдите свое достоинство, свою уникальность, то есть то, что никто, кроме вас не сделает, что можете сделать только вы. Расскажите об этом. При этом важно найти достойную, то есть соответствующую вашей уникальности форму. Можем намекнуть: для проявления достоинства адекватной формой является самораскрытие.

*Копилка мудрости.* Добавьте в общую копилку мудрости этого курса анекдот, цитату, историю, афоризм о том, что делают и о чем думают настоящие лидеры. Покажите, что вы уже лидер, уже знаете, уже понимаете, уже можете, уже сделали, уже достигли, уже первый.

#### *Типовой кейс к модулю I*

Докажите теорему: «Степень медлительности прямо пропорциональна интенсивности памяти; степень спешки прямо пропорциональна силе забвения». Это цитата из романа Милана Кундеры «Неспешность». Докажите это утверждение как теорему. Напомним, что теорема – это утверждение, которое было доказано на основе ранее установленных утверждений: других теорем и общепринятых утверждений, аксиом. Теорема является логическим следствием аксиом.

Как вы понимаете, вам надо найти аксиомы. Ваши аксиомы. Возможно, сформулированные не вами, но вами усвоенные. Так вы из слушателя, студента, учащегося и т.д., становитесь лидером своих аксиом и своих доказательств.

### *МОДУЛЬ 2. Личностный потенциал*

#### *Типовые тестовые задания к лекциям*

Профессиональная траектория – это:

1. Сложный профессиональный путь человека от начала (выбора профессии) до конца (выход на пенсию).
2. Успешное быстрое движение вперед в профессиональной, общественной, служебной или научной деятельности.
3. Стиль жизни, пропорции между профессиональной деятельностью и свободным временем.

(Ответ: 1)

Синергетическая парадигма предполагает:

1. Рассмотрение жизнеосуществления как суммы усилий человека в направлении профессионального развития.
2. Рассмотрение жизнеосуществления человека как пространства бесконечных возможностей.
3. Рассмотрение любого момента в жизни человека как точки выбора (фуркации).

(Ответ: 3)

Модель PESTEL - это:

1. Способ выявления скрытых резервов.
2. Способ анализа существующей ситуации.
3. Способ выявления сильных сторон.

(Ответ: 2)

Исключите лишнее. Ментальная карта - это:

1. Способ структурирования информации, отражающий ассоциативные связи между явлениями.
2. Способ визуализации, опредмечивания малоструктурированных образов.
3. Технология снятия рабочего стресса.

(Ответ: 3)

VUCA мир характеризуется:

1. Нестабильностью, неопределенностью, сложностью и неоднозначностью.
2. Разнообразием, противоречивостью, непредсказуемостью и безграничностью.
3. Взрывоопасностью, урбанистичностью, коллапсом и анархией.

(Ответ: 1)

*Типовые задания к модулю 2*

Задание 1. Подумайте и сформулируйте свою позицию в отношении темпоральных ориентаций. Что вам ближе: классика, модерн, постмодерн? В каких жизненных ситуациях у вас преобладают те или иные темпоральные ориентации? Как вы к этому относитесь? Насколько это вас устраивает?

Напишите эссе объемом минимум 200 знаков и разместите его в «чате» группы». Ознакомьтесь с ответами одноклассников и поместите в «чате» минимум два комментария по поводу ответов других студентов.

Задание 2. Проанализируйте собственное поведение за последний год. Как вам кажется, насколько часто ваши конкретные поступки можно было называть «жизнеосуществлением»? Какая именно стратегия жизнеосуществления вам ближе?

Заполните таблицу. Вы будете дополнительно работать с этой таблицей на тренинге.

| I тип                                       | II тип                                      |
|---------------------------------------------|---------------------------------------------|
| <i>Поступки (действия) за последний год</i> | <i>Поступки (действия) за последний год</i> |
| III тип                                     | IV тип                                      |
| <i>Поступки (действия) за последний год</i> | <i>Поступки (действия) за последний год</i> |

Напишите эссе объемом минимум 200 знаков и разместите его в чате группы». В эссе отразите свою позицию по поводу того, насколько вы считаете свою жизнь наполненной поступками и достижениями. Насколько эффективны применяемые вами стратегии жизнеосуществления. Ознакомьтесь с ответами одноклассников и поместите в «чате» минимум два комментария по поводу ответов других студентов.

*МОДУЛЬ 3. Коммуникативный потенциал*

*Типовые тестовые задания к лекциям*

Главная характеристика коммуникации это:

- а) информационный обмен;
- б) межличностное взаимодействие;
- в) выстраивание коммуникативных связей.

(Ответ: а)

Различают следующие виды коммуникативных сетей:

- а) функциональные;
- б) открытые;
- в) замкнутые;

- г) комбинированные;
- д) искажающие.

(Ответ: б, в, г)

Характеристики коммуникации и общения (потребность в общении, цели и функции, структура).

1. Установите соответствие:

Соотнесите базовые потребности человека в общении (список 1) и коммуникативное поведение, которое игнорирует эти потребности (список 2):

*Список 1: Потребности в общении:*

1. Потребность высказаться.
2. Потребность в демократичности.
3. Потребность в обратной связи.
4. Потребность в равенстве.
5. Потребность в защищенности.
6. Потребность в признании компетентности.

*Список 2: Поведение:*

1. Перебивание
2. Демонстрация превосходства
3. Назидательность
4. Авторитарность
5. Отрицательные и положительные оценки
6. Обвинения.

(Ответ: 1-1; 2-4; 3-5; 4-2; 5-6; 6-3.)

*Выберите верный вариант ответа:*

Барьеры коммуникации связаны чаще всего ...?

- а) с неправильным слушанием партнера;
- б) с коммуникативной несовместимостью;
- в) с необщительностью.

(Ответ: а)

*Типовые задания к модулю 3*

Задание 1. Основываясь на материале лекции, напишите эссе объемом не менее 500 слов, иллюстрирующее и аргументирующее вашу позицию относительно наиболее эффективного, с вашей точки зрения, подхода к определению коммуникации и ее форм.

Задание 2. Проанализируйте собственный коммуникативный опыт. Вспомните две ситуации коммуникации и общения, в которых вы когда-либо принимали участие: или вы пытались передать информацию другому человеку, или, наоборот, пытались получить информацию от кого-то другого. При этом одна ситуация должна быть успешной – ситуация, в которой, как вам кажется, вам удалось добиться своей цели – передать то сообщение другому человеку, которое вы и хотели передать, донести свою мысль до другого человека. Другая ситуация должна быть неуспешной – ситуация, в которой вам не удалось достичь своей цели – не удалось передать другому человеку то, что вы хотели, не удалось донести свою мысль до другого человека.

*Типовой кейс к модулю 3*

Описание ситуации:

Руководитель – Ольга Николаевна

Сотрудник – Марина Николаевна



**Р:** Марина Николаевна, я вчера просмотрела документ, который Вы оставили мне на проверку, и у меня данные по некоторым пунктам не совпадают с Вашими. Нужно будет все перепроверить сегодня к 12 часам.

**С: (возмущенно)** Я и так потратила на эту Ваше внеплановое задание почти 2 дня! Вы сами понимаете, что найти чужие ошибки легче, чем свои. Я, конечно, перепроверю все по тем пунктам, по которым данные не совпадают, но остальное – нереально!

**Р:** Я Вас понимаю, объем слишком большой. Поэтому лучше работу делать сразу хорошо, на переделывание времени может и не быть.

**С:** Ольга Николаевна, сейчас я работаю за троих. Кроме этой работы у меня была и другая не менее срочная, конечно же, я торопилась. Мне нужен ещё один сотрудник, который актуализировал бы данные.

**Р:** Вы знаете, ситуация сложная, все остальные тоже заняты, и вы же не хотите подвести отдел и показать некомпетентность перед руководством?

**С: (без энтузиазма)** Хорошо.

*Задание 1: Обозначьте стратегию по К. Томасу, которую выбирает участник диалога в каждой реплике.*

1. Сотрудничество – соперничество – подчинение – соперничество – соперничество – сотрудничество.

2. Сотрудничество – соперничество – соперничество – соперничество – соперничество – подчинение.

3. Сотрудничество – соперничество – сотрудничество – сотрудничество – сотрудничество – сотрудничество.

4. Соперничество – соперничество – соперничество – соперничество – соперничество – подчинение.

*(Ответ: 4)*

*Задание 2: перепишите разговор в стратегии сотрудничества.*

#### **МОДУЛЬ 4. Командное лидерство**

##### *Типовые тестовые задания к лекциям*

Условиями эффективного командного (разделенного) лидерства являются:

- а) отсутствие разногласий в команде;
- б) расширение возможностей команды;
- в) уменьшение влияния каждого члена команды;
- г) расширение возможностей каждого члена команды осуществлять лидерские функции.

*(Ответ: б, г)*

Роль фасилитатора, при поиске решений в группе, состоит:

- а) в управлении групповой динамикой;
- б) в управлении неконструктивным поведением участников;
- в) в учете этапов совещания;
- г) в фокусировке на теме и цели;
- д) в сборе информации и мнений;
- е) в четком предъявлении своей позиции;
- ж) в фиксации результатов обсуждения;
- з) в оценке результатов обсуждения;
- и) в достижении консенсуса и принятии решений группой.

*(Ответ: а, б, в, г, д, ж, и)*

Стратегия урегулирования противоречий, при которой лидер обеспечивает конструктивное диалогическое взаимодействие сторон и вносит собственный вклад в содержание обсуждения и решение вопроса – это:

- а) арбитраж;
- б) консультирование сторон;
- в) фасилитация;
- г) судейство;
- д) посредничество;
- е) подталкивание сторон к самостоятельному разрешению конфликта.

(Ответ: д)

Коммуникативные техники эффективной обратной связи. Выберите верные суждения:

- а) любая информация о некомпетентности сотрудника будет снижать его внутреннюю мотивацию;
- б) отрицательная обратная связь в ситуации, когда человек сам выбрал деятельность, но допустил ошибки или потерпел неудачу, не снижает внутреннюю мотивацию, если дает ему информацию о том, в чем он не эффективен;
- в) контролирующие факторы уменьшают внутреннюю мотивацию;
- г) информирующие факторы усиливают чувство самодетерминации и компетентности;
- д) информирующими стимулами являются те, которые воспринимаются, как принуждение думать, чувствовать или поступать определенным образом.

(Ответ: б, в, г)

#### *Типовые задания к модулю 4*

##### *Задание 1:*

1. Проанализируйте эти реплики с точки зрения эффективности обратной связи, определите используемые коммуникативные техники:

- «Не лучше ли было сказать правду сразу?»
- «Можно ли Вам кое-что посоветовать?»
- «Вы, наверное, думаете, что это сложно сделать?»
- «Вы, похоже, недовольны этой ситуацией? Вы не думаете, что настало время вмешаться?»
- «Я предлагаю, чтоб Вы сначала попросили об этом людей в вашей команде»

2. Приведите примеры контролирующей и информирующей обратной связи, которую Вы получали и давали.

#### *Типовой кейс к модулю 4*

##### *Описание ситуации:*

Вы работаете в приемной руководителя крупной организации с большими финансовыми оборотами. Накануне «Нового года», после выдачи премиальных по итогам прошлого года, образовалась группа менеджеров среднего звена, которые не согласны с суммой премиальных и хотели бы попасть к руководителю, чтобы аргументированно обосновать свое несогласие с выплаченной суммой. Руководитель, предчувствуя возникновение напряжения, поручил Вам никого не пускать к нему в кабинет, не под каким предлогом.

##### *Задание:*

1. Охарактеризуйте коммуникативные установки героев.
2. Составьте коммуникативную модель ситуации.
3. Предложите вариант решения назревающего конфликта. Обоснуйте свой выбор.

#### **Критерии оценивания теста**

За каждый правильный ответ студент получает 1 балл, 0 баллов, если ответ ошибочный. Тест считает зачтенным, если студент выполняет верно 70 %. Если количество верных ответов меньше, то студенту тест не засчитывается.

### **Критерии оценивания кейсов**

– «зачтено» выставляется студенту, если демонстрируется умение представить аргументированное рассуждение по проблеме, студент может определить причины возникновения ситуации и проблемы, а также предложить эффективное решение, используя профессиональные знания;

– «незачтено» выставляется студенту, если не демонстрируется умение представить аргументированное рассуждение по проблеме (ответ не логичен, тезисы не связаны между собой), студент не может определить причины возникновения ситуации и проблемы, а также не предлагает эффективное решение.

### **Критерии оценивания заданий:**

– «зачтено» выставляется студенту, если содержание ответа соответствует заявленной в названии тематике, ответ имеет четкую аргументацию, отсутствуют логические нарушения в представлении ответа, а также представлены список использованной литературы и ссылки на использованную литературу в тексте;

– «незачтено» выставляется студенту, если содержание ответа соответствует заявленной в названии тематике, но ответ не имеет четкой композиции, структуры и аргументации, в тексте имеются логические нарушения в представлении материала, отсутствует список использованной литературы (соответственно и ссылки).

**Общая оценка по дисциплине формируется по результатам всех обязательных работ в течении семестра. Для получения «зачтено» необходимо, чтобы все работы были выполнены студентом на положительную оценку (все были зачтены).**

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

### **Тест**

#### *Типовые вопросы к тесту*

1. Главная характеристика креативного лидера с высоким транскоммунитивным потенциалом:

- а) быстрое генерирование идей для решения общей проблемной ситуации;
- б) активный контроль вовлеченности членов группы на решение проблемной ситуации;
- в) поддержка новых креативных возможностей пассивных членов группы.

*(Ответ: в)*

2. Определите уровень общения:

«Для него собеседник является не партнером, а нужным или ненужным предметом. Поэтому в ход запускаются шаблоны восприятия. Субъект выражает свою симпатию тому, кто нравится, и не симпатизирует тому, кто не нравится. Конечно, если в ходе обмена информацией имела место конфронтация, то со слабым собеседником субъект заканчивает контакт ссорами и насмешками, а с сильным – извинениями и угрозами (угрозы делаются тогда, когда партнер отошел на опасное расстояние). В случае конгруенции субъект получил требуемое от собеседника и не скрывает своей скуки».

- а) конвенциональный уровень;
- б) примитивный уровень;
- в) манипулятивный уровень;
- г) стандартизированный уровень;
- д) игровой уровень;
- е) деловой уровень;
- ж) духовный уровень.

*(Ответ: б)*

3. Барьеры коммуникации связаны чаще всего ...?

- а) с неправильным слушанием партнера;

- б) с коммуникативной несовместимостью;
- в) с необщительностью.

*(Ответ: а)*

4. Условиями эффективного командного (разделенного) лидерства являются:

- а) отсутствие разногласий в команде;
- б) расширение возможностей команды;
- в) уменьшение влияния каждого члена команды;
- г) расширение возможностей каждого члена команды осуществлять лидерские функции.

*(Ответ: б, г)*

5. Роль фасилитатора, при поиске решений в группе, состоит:

- а) в управлении групповой динамикой;
- б) в управлении неконструктивным поведением участников;
- в) в учете этапов совещания;
- г) в фокусировке на теме и цели;
- д) в сборе информации и мнений;
- е) в четком предъявлении своей позиции;
- ж) в фиксации результатов обсуждения;
- з) в оценке результатов обсуждения;
- и) в достижении консенсуса и принятии решений группой.

*(Ответ: а, б, в, г, д, ж, и)*

6. Техники фасилитации классифицируются:

- а) по сложности;
- б) по типу обсуждаемых и решаемых задач;
- в) по типу групп (методы работы с малыми и большими группами);
- г) по типу процесса (структурированные и самоорганизующиеся);
- д) по типу ведущего;
- е) по времени подготовки процедуры.

*(Ответ: б, в, г)*

## **5. Информация о разработчиках**

Подойницина Мария Анатольевна, канд. психол. наук, доцент кафедры общей и педагогической психологии факультета психологии Томского государственного университета.

Еремина Евгения Валерьевна, ассистент кафедры общей и педагогической психологии факультета психологии Томского государственного университета.