

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
Красноярский институт железнодорожного транспорта
– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказ ректора
от «31» января 2023 г. № 10

Б1.О.03 Лидерство и командообразование рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.04.03 Управление персоналом
Профиль – Стратегическое управление персоналом
Квалификация выпускника – магистр
Форма и срок обучения – 2 года 5 месяцев очно-заочная форма
Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 3 Формы промежуточной аттестации в семестрах
Часов по учебному плану (УП) – 108 очно-заочная форма обучения: зачет – 3 семестр

Очно-заочная форма обучения

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	3	Итого
Число недель в семестре	15	
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	30	30
– лекции	15	15
– практические (семинарские)	15	15
Самостоятельная работа	69	69
Зачет	9	9
Итого	108	108

КРАСНОЯРСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 № 958.

Программу составил:

канд. пед. наук, доцент,
доцент кафедры «Управление персоналом»

Н.А. Анисимова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление персоналом», протокол от «16» декабря 2022 г. № 4.

Заведующий кафедрой, канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели дисциплины	
1	познакомить с современными представлениями о лидерстве и командообразовании, и создать условия для развития управленческих компетенций и личностного роста
1.2 Задачи дисциплины	
1	сформировать у обучающихся знания в области командной работы и развития лидерских качеств
2	сформировать у обучающихся умения в области выбора подходов и методов к осуществлению командной работы и развития лидерских качеств
3	сформировать у обучающихся навыки командной работы и проявления лидерских качеств

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Б1.В.ДВ.04.01 Регламентация трудовых отношений в транспортной отрасли
2	Б1.В.ДВ.04.02 Планирование труда и координация трудовых отношений
3	Б2.О.01(У) Учебная - ознакомительная практика
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.В.ДВ.06.01 Управление качеством трудовой жизни
2	Б1.В.ДВ.06.02 Корпоративная социальная ответственность
3	Б2.О.03(П) Производственная – технологическая практика
4	Б2.О.05(П) Производственная – преддипломная практика
5	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
6	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ		
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы	Знать: – основы командообразования – основные теории лидерства – жизненный цикл команды – условия результативности команды Уметь: – проявлять лидерские качества – выявлять стадию командообразования – анализировать состав команды Владеть: – навыками постановки собственных и командных целей и задач – навыками формирования стратегии для достижения цели
	УК-3.2 Ставит задачи перед членами команды, руководит ими для достижения поставленной задачи	
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания	Знать: – основы проведения самооценки – методы, способы и инструменты оценки своих ресурсов Уметь: – оценивать свои ресурсы, в том числе лидерские – оптимально использовать свои ресурсы для выполнения порученных заданий – планировать процесс развития своих ресурсов Владеть: – способами совершенствования собственной деятельности на основе самооценки – навыками обоснования применяемых методов, способов и инструментов развития своих ресурсов – навыками определения эффективности применяемых методов, способов и инструментов развития своих ресурсов
	УК-6.2 Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и самообучения	

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очно-заочная форма				Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы			
			Лек	Пр	СР	
1.0	Раздел 1. Лидерство					
1.1	Лидерство и власть	3	2	2	10	УК-6.1,УК-6.2
1.2	Проведение самооценки личностных качеств	3	2	2	10	УК-6.1,УК-6.2
1.3	Планирование личностного развития.	3	2	2	10	УК-6.1,УК-6.2
2.0	Раздел 2. Командообразование					
2.1	Понятие команды и ее жизненный цикл.	3	2	2	10	УК-3.1, УК-3.2
2.2	Личностное и командное целеполагание.	3	2	2	10	УК-3.1, УК-3.2
2.3	Результативность команды в организации.	3	2	2	10	УК-3.1, УК-3.2
2.4	Риски командного взаимодействия и способы их преодоление	3	3	3	9	УК-3.1, УК-3.2

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине: оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГ УПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.1.1	Байдаков А. Н.	Лидерство и командообразование : учебное пособие[Электронный ресурс] – https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614106	Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет. (СтГАУ) 2019	100% онлайн
6.1.1.2	Богданова Р. М.	Командообразование в организации : учебное пособие [Электронный ресурс] – https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=616859	Ростов-на-Дону : Ростовский государственны экономический университет (РИНХ). Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2019	100% онлайн

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.2.1	Басенко В. П.	Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие [Электронный ресурс] – https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684483	Москва : Дашков и К° 2022	100% онлайн
6.1.2.2	Байдаков А. Н.	Личная эффективность менеджера : учебное пособие [Электронный ресурс] – https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614103 .	Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет.	100% онлайн

			Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2019	
6.1.2.3	Петров А. Ю.	Soft skills современного менеджера: командообразование и лидерские навыки : учебное пособие [Электронный ресурс] – https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=695648	– Екатеринбург : Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина. Издательство Уральского университета, 2017	100% онлайн
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.3.1	Анисимова Н.А.	Методические материалы и указания по изучению дисциплины	Личный кабинет обучающегося, ЭИОС	100% online
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
6.2.1	Электронная библиотека КриЖТИрГУПС : сайт. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.			
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – . – URL: http://umcздт.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.3	Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2020. – URL: http://new.znanium.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011 – . – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.6	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – . – URL: http://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016 – . – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.8	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://denti.krw.rzd . – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст: электронный.			
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы				
6.3.1 Базовое программное обеспечение				
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог № 0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).			
6.3.2 Специализированное программное обеспечение				
6.3.2.1	Не требуется			
6.3.3 Информационные справочные системы				
6.3.3.1	Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.			
6.3.3.2	Гарант : справочно-правовая система база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.			
6.4 Правовые и нормативные документы				
6.4.1	Не требуется			

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Корпус А, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И Корпус Н, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2 Корпус Л, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2И, корп.1 Корпус Т, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2И, стр.2
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов, работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины.
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал; – компьютерный класс Т-5.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Лекция (от латинского «lectio» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся.</p> <p>Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. В конспект рекомендуется выписывать определения, формулировки и доказательства теорем, формулы и т.п. На полях конспекта следует пометить вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запоминались. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий и наиболее часто употребляемые формулы дисциплины. К каждой лекции следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. При этом необходимо воспроизводить на бумаге все рассуждения, как имеющиеся в учебнике или конспекте, так и пропущенные в силу их простоты. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии</p>
Практическое занятие	<p>Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.</p> <p>На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей</p>

	<p>теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.</p> <p>Особое внимание следует обращать на определение основных понятий дисциплины. Обучающийся должен подробно разбирать примеры, которые поясняют понятия</p>
<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Обучение по дисциплине «Лидерство и командообразование» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. На самостоятельную работу отводится 69 часов по очно-заочной форме обучения. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам, а также указана необходимая учебная литература: обучающийся изучает учебный материал, разбирает примеры и выполняет кейс-study и индивидуальные домашние задания (ИДЗ). При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к работам, выполненным на предыдущих практических занятиях, решенным домашним работам, а также к примерам, приводимым лектором. Если этого будет недостаточно для выполнения всей работы можно дополнительно воспользоваться учебными пособиями, приведенными в разделе 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора.</p> <p>ИДЗ должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль».</p> <p>Обучающийся очно-заочной формы обучения выполняет ИДЗ. Задания размещены в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет</p>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>	

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТИрГУПС)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине
Б1.О.03 Лидерство и командообразование**

Приложение № 1 к рабочей программе

КРАСНОЯРСК

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией КрИЖТИрГУПС, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;
- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;
- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.

Программа контрольно-оценочных мероприятий.

Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Лидерство и командообразование» участвует в формировании компетенций:

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

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Программа контрольно-оценочных мероприятий (очно-заочная форма обучения)

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
3 семестр					
	1–3	Раздел 1. Лидерство			
1	1	Текущий контроль	Тема 1. Лидерство и власть	УК-3.1	Собеседование (устно)
2	2	Текущий контроль	Тема 2. Проведение самооценки личностных качеств.	УК-6.1	Собеседование (устно)

3	3	Текущий контроль	Тема 3. Планирование личностного развития	УК-6.1 УК-6.2	Собеседование (устно)
4		Текущий контроль	Раздел 1. Лидерство	УК-3.1 УК-6.1 УК-6.2	Тест (компьютерные технологии)
	4–8	Раздел 2. Командообразование			
5	4–5	Текущий контроль	Тема 4. Понятие команды и ее жизненный цикл	УК-3.1	Кейс-стади (устно)
6	6–7	Текущий контроль	Тема 5. Личностное и командное целеполагание	УК-3.2	Кейс-стади (устно)
7	8–9	Текущий контроль	Тема 6. Результативность команды в организации	УК-3.1	Кейс-стади (устно)
8	10–11	Текущий контроль	Тема 7. Риски командного взаимодействия и способы их преодоление	УК-3.2	Кейс-стади (устно)
9	12–13	Текущий контроль	Раздел 2. Командообразование	УК-3.1 УК-3.2	Тест (компьютерные технологии)
10	15	Промежуточная аттестация – зачет	Раздел 1. Лидерство Раздел 2. Командообразование	УК-3 УК-6	Тест (компьютерные технологии)

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено». Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Кейс-задачи	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы	Задания для решения кейс-задачи
3	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания по разделам
4	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания по дисциплине

Критерии и шкала оценивания тестовых заданий при промежуточной аттестации в форме зачета

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении *текущего контроля* успеваемости.

Критерии и шкала оценивания собеседования

Шкала оценивания	Критерий оценки	
«отлично»	«зачтено»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»		Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»		Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Не было попытки выполнить задание

Критерии и шкала оценивания кейс-стади

Шкала оценивания	Критерий оценки	
«отлично»	«зачтено»	Правильное решение кейса, подробная аргументация обучающимся своего решение, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«хорошо»		Правильное решение кейса, достаточная аргументация обучающимся своего решение, определённое знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«удовлетворительно»		Частично правильное решение кейса, недостаточная аргументация обучающимся своего решение, со ссылками на норму закона
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Неправильное решение кейса, отсутствие у обучающегося необходимых знание теоретических аспектов решения кейса

Критерии и шкала оценивания тестирования

Шкала оценивания	Критерии оценивания	
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Типовые вопросы для собеседования

Раздел 1. Лидерство

Образец типовых вопросов для собеседования по теме «Лидерство и власть»

- 1 Отличия лидера от менеджера
- 2 Функции лидера в процессе управленческой деятельности
- 3 Виды власти в организации. Источники власти руководителя.
- 4 Выдвижение лидера
- 5 Лидерство и коммуникации

Образец типовых вопросов для собеседования по теме «Проведение самооценки личностных качеств»

- 1 Самооценка интеллектуальных, эмоционально-волевых и моральных качеств
- 2 Диагностика направленности личности. Диагностика свойств личности
- 3 Диагностика мотивации личности к избеганию неудач (т. Элерса)
- 4 Выявление ценностных ориентаций
- 5 Диагностика состояний. Самооценка психических состояний

Образец типовых вопросов для собеседования по теме «Планирование личностного развития»

- 1 Саморегуляция и самоменеджмент
- 2 Презентация и самопрезентация
- 3 Индивидуальный план развития
- 4 Эмоциональный интеллект в лидерстве и руководстве
- 5 Выбор методов и способов личностного роста

Раздел 2. Командообразование

Образец типовых вопросов для собеседования по теме «Понятие команды и ее жизненный цикл»

- 1 Понятие команды. Основные различия между группой и командой. Типы команд
- 2 Основные подходы к формированию команд
- 3 Модели командообразования
- 4 Жизненный цикл команды
- 5 Концепции психологической безопасности команды

Образец типовых вопросов для собеседования по теме «Личностное и командное целеполагание»

- 1 Принципы личностного целеполагания
- 2 Процесс целеполагания
- 3 Постановка командных целей
- 4 Основы командного целеполагания
- 5 Технологии командного целеполагания

Образец типовых вопросов для собеседования по теме «Результативность команды в организации»

- 1 Эффективность команды
- 2 Критерии оценивания эффективности команды
- 3 Основные принципы эффективности команды
- 4 Условия, необходимые для эффективной командной работы

5 Результативность команды

Образец типовых вопросов для собеседования по теме «Риски командного взаимодействия и способы их преодоление»

- 1 Технология планирования командного взаимодействия
- 2 Правила продуктивной работы команды
- 3 Проблемы командного взаимодействия
- 4 Преодоление препятствий в командной работе
- 5 Способы преодоления рисков командного взаимодействия

3.2 Типовые кейс-стади

Ниже приведены образцы типовых вариантов кейс-стади, предусмотренных рабочей программой.

*Образец типовых кейс-стади по теме «Понятие команды и ее жизненный цикл»
«Коммуникация в управленческой команде»*

В управленческой команде компании сложилась непростая коммуникация. Новый генеральный директор недавно в компании и видит, что старые способы работы уже неэффективны. Он пытается побудить команду посмотреть на ситуацию по-другому. Однако делает это в силу темперамента иногда излишне директивно, эмоционально.

Руководитель отдела логистики – самый опытный сотрудник в компании, работает со дня основания. Пока у него нет полного доверия к предложениям нового генерального директора. К тому же он не согласен, что ситуация требует каких-то серьезных мер. Компания чувствует себя на рынке уверенно, так зачем жертвовать стабильностью ради призрачных новых возможностей?

Периодически он открыто вступает в конфронтацию с первым лицом компании. В процессе совещаний и встреч тет-а-тет периодически возникают споры, руководители излишне эмоционально обсуждают рабочие вопросы. В связи с этим часто разговор приобретает неконструктивный характер, коллеги переходят на личности, не всегда уважительно отзываются друг о друге, не слышат и не слушают доводы каждого.

Некоторые члены управленческой команды поддерживают руководителя отдела логистики, и делают это иногда излишне рьяно. Остальные заняли выжидательную позицию и стараются пока не высказывать свою точку зрения. В целом у всей команды есть явная сложность в том, чтобы конструктивно вести обсуждения и принимать общие решения. Директор по персоналу видит необходимость помочь руководителям научиться договариваться, слушать и слышать друг друга.

1. Можно ли в данном случае говорить, что команда сформирована?
2. На каком этапе жизненного цикла она находится?
3. Насколько совпадают цели всех участников описанной ситуации.
4. Определите качество коммуникаций в данном случае.
5. Какие факторы в наибольшей степени препятствуют или способствуют прохождению команды по этапам жизненного цикла?

*Образец типовых кейс-стади по теме «Личностное и командное целеполагание»
«Проблемы качества на электромеханическом заводе»*

По мере того как громадный грузовик перекрывал его путь на завод, Александр Крылов приходил во все большее расстройство. Его группе была поручена разработка сложного прибора для управления суперсовременным электропоездом, планируемым для пассажирских перевозок на новой скоростной магистрали между двумя столицами. Пока еще качество созданного прибора значительно уступало не только зарубежным образцам, но и тем, которые разрабатывались другими группами на заводе. В группе Александра что-то шло не так, и положение надо было исправлять. Не опоздает ли он из-за этого медленно ползущего

грузовика на совещание группы, которое он назначил на начало рабочего дня и на котором он хотел обсудить с группой проблемы качества?

Александра интересовало, может ли вибрация поезда еще больше повлиять на качество работы создаваемого прибора. Этим ему и хотелось поделиться с группой. На совещании все достаточно скептически отнеслись к сомнению Александра по поводу влияния вибрации. Он еще не закончил своего объяснения, как Сергей Иванович Тяглов, директор завода, вошел в помещение лаборатории, где проходило совещание. Александр немедленно встал и пошел ему навстречу для формального приветствия. Несмотря на то, что Александр сразу же предоставил слово вошедшему директору, Сергей Иванович попросил руководителя группы не прерывать своего выступления. Это несколько обнадежило Александра, и он с еще большим энтузиазмом стал развивать свою идею.

В ответ на выступление Александра директор сказал: «Вообще-то такое может случиться. Нужно определить, какова вероятность такого исхода и что следует сделать в этой ситуации». Ведущий конструктор Владимир Петрович Ельников первым предложил, чтобы группа провела новые испытания прибора на вибростенде в течение определенного времени и только после этого вернуться к обсуждению проблемы. Группа согласилась с тем, что Александр должен продолжать руководить работой группы в ходе этих испытаний. Испытания показали, что сомнения Александра не были напрасными. В результате группа запросила помощь главного конструктора, прошедшего обучение и стажировку на аналогичном заводе в одной из иностранных фирм. На заводе Василия Петровича Звягинцева знали как высококлассного специалиста по решению подобных технических проблем. Александр вышел на Василия Петровича через одного своего старого друга, работавшего в группе главного конструктора. Звягинцев вместе со своим прежним коллегой, который был уже на пенсии, но продолжал преподавать в вузе, предложил ряд изменений в конструкции прибора, которые значительно приблизили его к установленному стандарту.

Продвинувшись в решении проблемы качества, Александр со своей группой продолжил совершенствование прибора, и сдал его приемной комиссии на неделю раньше установленного срока.

1. Выделите фазы командного взаимодействия.
2. Сформулируйте цели каждого из участников и командную цель.
3. Насколько совпадают цели всех участников описанной ситуации.
4. Определите вклад каждого участника в достижении цели организации.
5. Какие факторы в наибольшей степени поспособствовали достижению цели организации.

Образец типовых кейс-стади по теме «Результативность команды в организации»
«Разделяй и работай»

В проектно-информационной компании работали инженерами две женщины – Анастасия М. и Елена И. Они пришли в организацию одновременно, но стиль их работы сильно различался. Анастасия была на редкость добросовестна, пунктуальна и требовала того же от подчиненных, к тому же не отказывалась от внеплановой работы.

Елена, в свою очередь, работала нестабильно, периоды активности чередовались у нее со спадами настроения и работоспособности, она жаловалась на давление, сердцебиение, но на больничный никогда не ходила, объясняя это тем, что не хочет терять в зарплате. Руководитель всегда шел ей на уступки, зная, что может положиться на Анастасию. Когда Елена отказывалась от мелких поручений или в очередной раз ссылалась на плохое самочувствие, то начальник отдела передавал часть ее работы Анастасии.

Причиной первых столкновений между сотрудницами послужили ошибки в работе Елены. Так как Анастасии приходилось доделывать некоторую часть работы за Елену, то она стала требовать качественного и своевременного ее исполнения. И хотя свои замечания и требования Анастасия высказала Елене без свидетелей, та сделала инцидент предметом обсуждений в отделе. Конфликт перерос в неприязнь коллег друг к другу. И их

непосредственный руководитель, решив не лезть в женские дела, при первой возможности полностью разделил их функции и предложил Анастасии занять другое рабочее место в соседнем отделе. Анастасия отказалась выполнять другие функциональные задачи и потребовала, чтобы руководитель пересадил Елену в другой отдел, так как именно она отлынивает от работы и виновата в сложившейся ситуации.

1. Разъясните позицию участников кейса. Кто, по Вашему мнению, в большей степени влияет на ситуацию?
2. Есть ли ошибки в решениях руководителя? Какие?
3. Как должны поступить участники, чтобы разрешить возникшую проблему?
4. Предложите компании решение проблемы.
5. Дайте характеристику факторов результативности команды в данном случае.

Образец типовых кейс-стади по теме

«Риски командного взаимодействия и способы их преодоление»

1. Бизнес-аналитик в команде и технический лидер не могут найти общий язык и постоянно конфликтуют, обвиняя друг друга в некомпетентности. Аргументы для подтверждения своей точки зрения есть у обоих, личной неприязни до этого проекта не было замечено. Что можно было сделать чтобы уменьшить вероятность такой ситуации? Какие варианты решения конфликта есть сейчас?

2. Один из наиболее опытных разработчиков в вашей команде проекта, где вы ПМ, постоянно возмущается техническими решениями, которые принимает технический контакт на стороне клиента. Он считает их неверными и пророчит в будущем проблемы, которые будут вызваны последствиями этих решений. Вы начинаете замечать, что эффективность этого разработчика заметно снизилась. Что бы вы могли сделать в такой ситуации, чтобы не допустить негативного влияния на проект?

3. Два разработчика из команды предлагают разные решения одной задачи. Оба звучат убедительно. Как разрешить их спор и выбрать оптимальный вариант?

4. Разработчик очередной раз не уложился в оценку. При этом у остальной команды хороший результат. Как дать обратную связь?

5. Разработка кейса. Сформулируйте ситуацию, демонстрирующие риски командообразования в организации: нерентабельность, повышение конфликтности, операционный риск и т.д.

3.3 Типовые тестовые задания

Тестирование проводится по окончании и в течение года по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по темам используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся. Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической

формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);

ОТЗ – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

**Структура тестовых материалов по дисциплине
«Лидерство и командообразование»**

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД/РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
<p>УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания</p> <p>УК-6.2 Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и самообучения</p>	1.1 Лидерство и власть	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Формы власти	Умения	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Эффективное использования влияния	Действия	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
	1.2 Проведение самооценки личностных качеств	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Направленность личности	Умения	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Уровень притязаний личности и самооценки личностных качеств	Действия	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
	1.3 Планирование личностного развития	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		План саморазвития	Умения	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Программа личностного роста	Действия	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
<p>УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы</p> <p>УК-3.2 Ставит задачи перед членами команды, руководит ими для достижения поставленной задачи</p>	2.1 Понятие команды и ее жизненный цикл	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Этапы развития команды	Умения	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Процесс формирования команды	Действия	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
	2.2 Личностное и командное целеполагание	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Принципы постановки целей	Умения	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Эффективность постановки цели	Действия	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
	2.3 Результативность команды в организации	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Эффективность команды: анализ и повышение результативности труда	Умения	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Метрики для анализа результативности команды в организации	Действия	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
	2.4 Риски командного	Основные понятия	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД/РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
	взаимодействия и способы их преодоление	Проблемы командного взаимодействия	Умения	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Способы преодоления ошибок командного взаимодействия	Действия	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Итого	\sum 240 120 – ОТЗ 120 – ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

*Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины*

Тест содержит 26 вопроса, в том числе 13 – ОТЗ, 13 – ЗТЗ.

Норма времени – 55 мин.

Тестовые задания для оценки знаний

1. _____ – это положение определенной личности в группе или в обществе в целом, которое характеризуется способностью занимающего его лица оказывать влияние на других людей, направляя их усилия на достижение определенных целей. (лидерство)
2. _____ – это комплекс действий, направленных на повышение эффективности команды во имя достижения общих целей. (тимбилдинг (командообразование))
3. _____ – это группа людей, которые вместе двигаются к общей цели, распределяют между собой задачи и ответственность за конкретный результат. (оманда)
4. _____ – это сложный процесс, имеющий индивидуально-своеобразную траекторию и следующий своей внутренней логике. (личностное развитие)
5. _____ – это осознанный процесс определения своих потребностей и мотивов, то есть постановка личных или рабочих целей. (целеполагание)
6. _____ – это субъективная оценка индивидом собственной ценности. (самооценка)
7. Поступательное движение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью, называется в менеджменте термином:
 - а) «самоменеджмент»;
 - б) «повышение квалификации»;
 - в) «маркетинг личности»;
 - г) «деловая карьера».
8. В ситуации, когда персонал обладает достаточными профессиональными знаниями и навыками, но не ориентирован на работу в новых условиях, наиболее эффективно использование руководителем роли:
 - а) организатора;
 - б) администратора.
9. Наибольшую эффективность в современных условиях предлагает подход к пониманию сути лидерства:
 - а) с позиции личных качеств;

- б) поведенческий;
- в) ситуационный;
- г) адаптивный.

10. У менеджера среднего звена больше всего должны быть развиты:

- а) концептуальные навыки;
- б) человеческие навыки;
- в) технические навыки.

11. Объект управления – это:

- а) управляемое звено системы управления, воздействующее на другие звенья, элементы системы;
- б) управляющее звено системы управления, воздействующее на другие звенья, элементы системы.

12. Групповая динамика – это:

- а) позитивные воззрения на потенциал;
- б) условия, удовлетворяющие работников;
- в) процесс взаимодействия индивидов.

Тестовые задания для оценки умений

1. Результат использования власти, когда последователь будет повиноваться распоряжениям и выполнять указания лидера, но только потому, что это необходимо делать, – это:

2. Власть, которая основана на возможности и способности причинять психологический или физический вред с целью изменения нежелательного поведения или уменьшения вероятности того, что оно повторится, – это:

3. Поступок или поведение в целом, служащее образцом для подражания, – это:

4. Руководитель, который высоко ориентирован на задачи и низко ориентирован на отношения в ситуации, которая не требует такого поведения; поэтому он менее эффективен, не уверен в других, невежлив и заинтересован только в текущих делах, – это:

Нормы, сформулированные как советы и допускающие возможность не исполнять их, – это _____ нормы.

5. Лидер, к которому обращаются как к источнику достоверной информации или квалифицированному специалисту, – это _____

6. Верно ли определение? «Патриарх» – это лидер, по отношению к которому члены группы испытывают одновременно чувство любви и страха

7. Установите соответствие между типом лидеров и их определениями:

1) Оказывает интеллектуальное влияние на группу, способен пробудить инициативу в последователях	А. организатор
2) Лидер, который задает тон в решении групповых проблем	Б. инициатор
3) Помогает адаптироваться к новым условиям	В. эрудит

8. Установите соответствие между типом ценностей и их определениями:

1) Ценности, выступающие как принципы, которые показывают, что предпочтительным для достижения определенной цели в любой ситуации является определенный образ действий	А. инструментальные
2) Ценности, ценные сами по себе	Б. терминальные

9. Установите соответствие между видами власти лидеров и их определениями:

1) Власть, которая основана на потребности в идентификации, на стремлении одних членов группы походить на других, значимых для них по тем или иным причинам, привлекательных и авторитетных	А. референтная
2) Власть, которая основана на возможности и способности причинять психологический или физический вред с целью изменения нежелательного поведения или уменьшения вероятности того, что оно повторится	Б. власть наказания
3) Власть, которая основана на возможности и способности одного члена группы подчинять себе других за счет его восприятия как близко знакомого, связанного с влиятельными людьми как внутри группы, так и за ее пределами	В. власть связей

10. Установите соответствие между видами лидеров и их определениями:

1) выбраны коллективом и используют свое умение влиять на людей	А.неформальные
2) назначены или выбраны и исполняют свои полномочия, используя механизмы организованной структуры	Б. формальные

11. Установите соответствие между типа лидеров и их определениями:

1) Групповая динамика	А.этап развития команды
2) «Порог управляемости»	Б. численность подчиненных, при которой коллектив выходит из-под контроля
3) Адаптация	В. процесс взаимодействия индивидов

12. Установите соответствие между типа лидеров и их определениями:

1) Оказывает интеллектуальное влияние на группу, способен пробудить инициативу в последователях	А.организатор
2) Лидер, который задает тон в решении групповых проблем	Б. инициатор
3) Помогает адаптироваться к новым условиям	В. эрудит

13. Установите верную последовательность этапов жизненного цикла команды:

- а) этап шторма
- б) этап нормализации
- в) этап формирования
- г) этап функционирования
- д) этап расформирования

Тестовые задания для оценки навыков и (или) опыта деятельности (кейс задания)

1. Выберите вариант и объясните критерии выбора.

Каковы будут Ваши действия как руководителя, если два Ваших сотрудника в Вашем кабинете выясняют отношения в резкой форме:

- а. Вы попросите их выйти из кабинета и разобраться самим в конфликте без Вашего участия
- б. резко прервете скандал и потребуете спокойно изложить Вам суть конфликта, а затем разрешите его своей властью
- с. постараетесь успокоить обоих, снимете напряжение шуткой, а затем предложите им в Вашем присутствии самим разрешить конфликт
- д. удалите из кабинета обоих, выслушаете их поочередно и на основе полученной информации примете решение, разрешающее конфликт.

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

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Собеседование	Собеседование проводится на практическом занятии по теме, изученной на лекции. Во время собеседования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на лекции, предшествующей занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему и примерные вопросы
Кейс-стади	Решение кейс-стади, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий. Результаты выполнения обсуждаются в группе. Каждый обучающийся сообщает свой вариант решения.

Тест	Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются рандомно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено	
Зачет	<p>Проведение промежуточной аттестации в форме зачета у студентов очно-заочной формы обучения позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля (при этом могут учитываться результаты рубежного и итогового тестирования по дисциплине) Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок.</p> <p style="text-align: center;">Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля</p>	
	Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
	Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
	Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»
	<p>Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет.</p> <p>Зачет проводится в форме тестирования. База тестовых заданий разного уровня сложности размещена в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.</p>	