

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 05.09.2025 12:19:33

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bb98f506c077a48009a078808322525



МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное

учреждение высшего образования

«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Физический факультет

Кафедра психологии

Фонд оценочных средств по дисциплине «Психология лидерства и командообразование» по направлению подготовки 28.03.02 «Наноинженерия» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 1	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

**Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации
по дисциплине (модулю)
Психология лидерства и командообразование**

Направление подготовки (специальность)
28.03.02 Наноинженерия

Направленность (профиль)
Нанотехнологии в материаловедении

Присваиваемая квалификация
Бакалавр

Форма обучения
Очная

Челябинск 2025 г.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Физический факультет
Кафедра психологии

Фонд оценочных средств по дисциплине «Психология лидерства и командообразование» по направлению подготовки
28.03.02 «Наноинженерия» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Перечень формируемых компетенций
 - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной
3. Содержание оценочных средств по дисциплине
 - 3.1. Виды оценочных средств
 - 3.2. Содержание оценочных средств
4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации
 - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации
 - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств
 - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Физический факультет
Кафедра психологии

Фонд оценочных средств по дисциплине «Психология лидерства и командообразование» по направлению подготовки
28.03.02 «Наноинженерия» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 28.03.02 «Наноинженерия»

Направленность (профиль): Нанотехнологии в материаловедении

Дисциплина: Психология лидерства и командообразование

Семестр: 4

Форма промежуточной аттестации: зачет

Система оценивания: оценивание результатов осуществляется в рамках 5-балльной системы.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Психология лидерства и командообразование» направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Содержание компетенций согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3	4
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Демонстрирует понимание типологии и факторов формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия. УК-3.2. Осуществляет взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом. УК-3.3. Имеет опыт участия в командной работе	Знать: Для достижения УК-3.1: понятие команды, лидерства, признаки команды, основные командные роли Уметь: Для достижения УК-3.2: использовать знания в сфере командообразования для определения этапа развития команды, своей роли в команде Владеть: Для достижения УК-3.3: Навыками анализа своего поведения и поведения членов группы с целью оптимизации групповой деятельности
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение	УК-6.1. Демонстрирует понимание основных принципов самообразования, профессионального и личностного развития УК-6.2. Определяет свои личные ресурсы и	Знать: Для достижения УК-6.1: основы самоорганизации личного пространства и времени в условиях командного взаимодействия Уметь: Для достижения УК-6.2:



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Физический факультет
Кафедра психологии

Фонд оценочных средств по дисциплине «Психология лидерства и командообразование» по направлению подготовки
28.03.02 «Наноинженерия» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	всей жизни	возможности для достижения поставленной цели. УК-6.3. Демонстрирует умение рационального распределения временных и/или иных ресурсов	эффективно расставлять приоритеты для раскрытия личностного потенциала в условиях командной работы Владеть: Для достижения УК-6.3: навыками самоорганизации работы в команде, способствующими саморазвитию и эффективному взаимодействию в групповых формах работы
--	------------	---	--



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Физический факультет
Кафедра психологии

Фонд оценочных средств по дисциплине «Психология лидерства и командообразование» по направлению подготовки
28.03.02 «Наноинженерия» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 5

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы/ разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1.	<p>Знать: Для достижения УК-3.1: понятие команды, лидерства, признаки команды, основные командные роли</p> <p>Уметь: Для достижения УК-3.2: использовать знания в сфере командообразования для определения этапа развития команды, своей роли в команде</p> <p>Владеть: Для достижения УК-3.3: Навыками анализа своего поведения и поведения членов группы с целью оптимизации групповой деятельности</p> <p>Знать: Для достижения УК-6.1: основы самоорганизации личного пространства и времени в условиях командного взаимодействия</p> <p>Уметь: Для достижения УК-6.2: эффективно расставлять приоритеты для раскрытия личностного потенциала в условиях командной работы</p> <p>Владеть: Для достижения УК-6.3: навыками</p>	<p>Раздел 1. Командообразование</p> <p>Раздел 2. Лидерство</p>	<p>Проект, групповая дискуссия</p>	<p>вопросы к зачету</p>



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Физический факультет
Кафедра психологии

Фонд оценочных средств по дисциплине «Психология лидерства и командообразование» по направлению подготовки
28.03.02 «Наноинженерия» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	самоорганизации работы в команде, способствующими саморазвитию и эффективному взаимодействию в групповых формах работы			
--	--	--	--	--

3.2 Содержание оценочных средств

Примерные темы для подготовки сообщений

1. Понятие малой группы в социальной психологии.
2. Классификация малых групп.
3. Основные элементы групповой динамики.
4. Структура малой группы и методы ее анализа.
5. Нормы группы. Конформное поведение: типы конформности.
6. Сплоченность: понятие, последствия роста групповой сплоченности, связь с продуктивностью группы.
7. Различные направления анализа стадий развития малой группы.
8. Совместимость и срабатываемость малой группы и методы ее изучения.
9. Социально-психологический климат группы.
10. Основные теоретические подходы к изучению природы лидерства: теория черт, ситуативный подход, функциональный подход, ситуативный подход.
11. Лидерство и руководство как феномены управления процессом жизнедеятельности группы.
12. Классификация типов лидерства.
13. Феномен ролевой дифференциации лидерства.
14. Стили управления и их эффективность.
15. Коммуникативный потенциал личностного влияния лидера.
16. Социально-психологические механизмы влияния и противостояния влиянию.



17. Признаки команды. Принципы работы в команде.
18. Преимущества и ограничения командной работы.
19. Этапы планирования деятельности команды.
20. Эффективное взаимодействие в команде: доверие, сотрудничество, работа на общий результат, творчество, конструктивная самореализация.

Примерные практические задания:

Задача 1. Осуществите отбор мотиваторов для работника ориентированного на удовлетворение физиологических потребностей.

Задача 2. Осуществите отбор количественного и качественного состава сотрудников для работы в лаборатории. Изучающей физические явления.

Вопросы к зачету:

1. Теории лидерства: теория черт (основные положения и недостатки теории черт).
2. Теории лидерства: поведенческий подход (классификация стилей лидерства и их характеристика по К. Левину).
3. Теории лидерства: поведенческий подход (классификация стилей лидерства и их характеристика по Р. Лайкерту).
4. Теории лидерства: поведенческий подход (управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутона: классификация стилей лидерства и их характеристика).
5. Теории лидерства: ситуационный подход (основные положения).
6. Теории лидерства: адаптивный подход (основные положения).
7. Понятие лидерства и основные признаки лидерства.
8. Классификация типов лидерства и их характеристика (автор: Э. Богардус)
9. Классификация типов лидерства и их характеристика (автор: Л.И. Уманский).
10. Классификация типов лидерства и их характеристика (авторы: Ю.Н. Емельянов, Е.С. Кузьмин, И.П. Волков).
11. Отличительные особенности лидерства и руководства (менеджмента).
12. Структура личностного ресурса лидера: мотивационно-ценностный компонент.
13. Структура личностного ресурса лидера: интеллектуально-когнитивный компонент.
14. Структура личностного ресурса лидера: эмоциональный компонент.
15. Структура личностного ресурса лидера: коммуникативно-поведенческий компонент, коммуникативные барьеры.
16. Модель компетенций лидера.
17. Характеристика лидерских качеств (личные качества, профессиональные качества, организаторские и деловые качества).
18. Харизматический лидер: общее понятие, основные черты и качества харизматического лидера (М. Вебер, Р.Хаус).
19. Харизматический лидер: общее понятие, основные черты и качества харизматического лидера, примеры (М. Вебер, Р.Хаус).
20. Классические теории трудовой мотивации: теория «Х».
21. Классические теории трудовой мотивации: теория «У».



22. Классические теории трудовой мотивации: теория «Z».
23. Содержательные теории мотивации: теория потребностей А. Маслоу.
24. Содержательные теории мотивации: теория существования, связи и роста К. Альдерфера.
25. Содержательные теории мотивации: теория приобретенных потребностей Д. Маклелланда.
26. Содержательные теории мотивации: теория двух факторов, автор Ф. Герцберг.
27. Процессуальные теории мотивации: теория ожиданий В. Врума.
28. Процессуальные теории мотивации: теория справедливости Дж. Адамса.
29. Процессуальные теории мотивации: теория Портера-Лоулера.
30. Процессуальные теории мотивации: теория трудовой мотивации Дж. Аткинсона.
31. Средства воздействия на трудовую мотивацию.
32. Понятие делегирования. Основные правила делегирования.
33. Понятие делегирования. Обязанности подчиненных при делегировании.
34. Понятие делегирования. Причины нежелания руководителя делегировать полномочия подчиненным.
35. Понятие делегирования. Причины избегания делегирования подчиненными.
36. Понятие делегирования. Преимущества децентрализации управления в организации.
37. Понятие коммуникации, ее значение в управленческой деятельности.
38. Эффективная коммуникация: основные требования, их сущность.
39. Функции и стороны коммуникации, их характеристика.
40. Основные направления эффективной коммуникации лидера
41. Барьеры, препятствующие эффективной коммуникации в группе (организации).
42. Феномен группового мышления: понятие и особенности (Ю. Козелецкий).
43. Коммуникативные умения лидера, общая характеристика.
44. Техники активного слушания.
45. Механизмы восприятия в коммуникации.
46. Эффекты восприятия в коммуникации.
47. Виды влияния в процессе коммуникации.
48. Правила конструктивной критики.
49. Приемы установления психологического контакта.
50. Лидерство и власть: понятие власти, составляющие лидерской власти и власти сотрудников организации над лидером.
51. Основные характеристики власти в организации.
52. Законная власть: сущность, основные признаки.
53. Власть, основанная на вознаграждении: сущность, основные признаки.
54. Власть, основанная на наказании: сущность, основные признаки.
55. Экспертная власть: сущность, основные составляющие.
56. Харизматическая власть: сущность, основные признаки.
57. Гендерные отношения в организации: тенденция к конвергенции, дифференциация в оценке труда мужчин и женщин, реверсивный гендерный стереотип.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Физический факультет
Кафедра психологии

Фонд оценочных средств по дисциплине «Психология лидерства и командообразование» по направлению подготовки
28.03.02 «Наноинженерия» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

58. Научные исследования в области гендерных аспектов лидерства: концепция гендерного потока, теория гендерного отбора лидеров.
59. Научные исследования в области гендерных аспектов лидерства: концепция токенизма.
60. Научные исследования в области гендерных аспектов лидерства: сочетание гендерного фактора и лидерских качеств (Дж. Спенс, С. Бем).
61. Стратегии женщин в деловой сфере.
62. Отличия в гендерной оценке руководителей.
63. Гендерные отличия в иерархии умений руководителей.
64. Определение команды. Значение команды в широком и узком смысле.
65. Отличительные признаки команды.
66. Основные отличия команды от рабочей группы (Й. Катценбах, Д. Смит).
67. Принципы формирования и этапы развития команд. Отрицательные стороны командной работы.
68. Правила эффективности деятельности команды.
69. Критерии оценки эффективности команды.
70. Признаки эффективной команды.
71. Командные роли (модель Р. М. Белбина).

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации

Студент готовит презентацию проекта (например, проведение субботника, поездка в приют для животных, поход в публичную библиотеку и т.д.) и проводит ее перед группой. Задача – привлечь как можно больше студентов в своей проект. Студенты и преподаватель по окончании презентации дает выступающему обратную связь о том, что в его поведении способствовало привлечению в проект, а что отталкивало. Зачет ставится по факту проведения презентации.

Участие в групповой дискуссии «Планирование Дня студента». Перед дискуссией студентам индивидуально раздаются командные роли (например, эксперт, генератор идей, организатор, критик и др.). Студент, зная свою роль, должен участвовать в дискуссии в соответствии с этой ролью. По завершению дискуссии студенты должны определить, в каких ролях выступали другие участники, при этом количество совпадений половины ролей или более является основанием для зачета. После этого каждый участник дает обратную связь другим студентам о том, что в их поведении соответствовало заданной роли, что нет, а также что в командной работе позволило (или не позволило) достичь результата.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам



оценочных средств

Зачтено. Точное и прочное знание материала в заданном объёме. Понимание материала, способность самостоятельно рассуждать и делать умозаключения, основанные на анализе научного знания. Допустимы незначительные неточности при вынесении собственных умозаключений, основанных на анализе научного знания.

Не зачтено. Знание материала с заметными пробелами, неточностями. Недостаточное понимание материала, слабо выраженная способность к самостоятельному суждению.

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично: предполагает формирование компетенций на высоком уровне: студент свободно владеет основной терминологией и понятийным аппаратом курса «Психология лидерства и командообразование», что позволяет формулировать выводы и участвовать в дискуссии по учебным вопросам данной дисциплины; полностью сформировано умение применять полученную теоретическую базу для решения конкретных практических задач и уверенно владеть навыком их решения;
2. Средний уровень соответствует оценке хорошо: предполагает формирование компетенций на среднем уровне: студент хорошо владеет основной терминологией и понятийным аппаратом курса «Психология лидерства и командообразование»; сформировано умение применять полученную теоретическую базу для решения конкретных практических задач и владеть навыками решения базовых задач по дисциплине;
3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно: предполагает формирование компетенций на начальном уровне: студент знает «теоретический минимум» и недостаточно владеет методами решения базовых задач по дисциплине;
4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно: студент не владеет основной терминологией и понятийным аппаратом раздела теоретической физики «Психология лидерства и командообразование»; не владеет навыками решения базовых задач по дисциплине.

