

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Палиева Надежда Андреевна
Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета
Дата подписания: 16.06.2026 08:15:53
Уникальный программный ключ:
c45abce04df3131d28edca0bf10941b1138816f1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Декан психолого-педагогического факультета
доктор педагогических наук, доцент
Палиева Н.А.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Управление командой и стратегии лидерства

Направление подготовки	<u>44.04.02 Психолого-педагогическое образование</u>		
Направленность (профиль)	<u>Практическая психология образования</u>		
Год начала обучения	<u>2026</u>		
Форма обучения	очная	заочная	очно-заочная
Реализуется в семестре	<u>1</u>		

Введение

1. Назначение: данный фонд оценочных предназначен для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов, обучающихся по направлению подготовки 44.04.02 направленность (профиль) «Практическая психология образования», по дисциплине «Управление командой и стратегии лидерства».

2. Фонд оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации на основе рабочей программы дисциплины «Управление командой и стратегии лидерства» в соответствии с образовательной программой 44.04.02 направленность (профиль) «Практическая психология образования».

3. Разработчик: Пономарева Елена Анатольевна, к.э.н., доцент, доцент кафедры менеджмента

4. Проведена экспертиза ФОС. Члены экспертной группы, проводившие внутреннюю экспертизу:

Члены экспертной группы, проводившие внутреннюю экспертизу:

Председатель: Эм Е.А.- к.п.н., доцент, доцент кафедры коррекционной психологии и педагогики, председатель УМК ППФ;

Члены экспертной группы:

Пашина С.А. – к.п.н., доцент, доцент кафедры воспитания и социализации личности, зав. кафедрой воспитания и социализации личности, член УМК ППФ;

Белашева И.В. – д.псих.н., доцент, доцент кафедры общей психологии и психологии личности зав. кафедрой общей психологии и психологии личности, член УМК ППФ.

Представитель организации-работодателя:

Сергеева Е.В., директор муниципального бюджетного образовательного учреждения начальной общеобразовательной школы №24 г. Михайловска.

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 44.04.02, направленность (профиль) «Практическая психология образования» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Управление командой и стратегии лидерства».

5.Срок действия ФОС: на срок реализации образовательной программы.

1. Описание критериев оценивания компетенции на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий),			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворит ельно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворитель но) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</i>				
Результаты обучения по дисциплине: Иницирует межличностное и групповое взаимодействие, организует выработку командной стратегии, используя эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия для достижения поставленной цели <i>Индикатор:</i> ИД-1 УК-3	Испытывает затруднения при межличностном и групповом взаимодействии, выработке командной стратегии, использовании эффективной коммуникации, методов командообразования и командного взаимодействия для достижения поставленной цели	Иницирует межличностное и групповое взаимодействие, испытывает затруднения при выработке командной стратегии, использовании эффективной коммуникации, методов командообразования и командного взаимодействия для достижения поставленной цели	Иницирует межличностное и групповое взаимодействие, испытывает затруднения при выработке командной стратегии, использует эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия для достижения поставленной цели	Иницирует межличностное и групповое взаимодействие, организует выработку командной стратегии, используя эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия для достижения поставленной цели
Результаты обучения по дисциплине: В полном объеме обеспечивает работу команды для достижения цели с учетом индивидуальных возможностей её	Не может обеспечить работу команды для достижения цели, испытывает затруднения при использовании методологии достижения успеха, методов, информационных	Обеспечивает работу команды для достижения цели, испытывает затруднения при использовании методологии достижения успеха, методов, информационных	Обеспечивает работу команды для достижения цели с учетом использования методологии достижения успеха, методов, информационных	В полном объеме обеспечивает работу команды для достижения цели с учетом индивидуальности

членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта <i>Индикатор:</i> ИД-2 УК-3	информационных технологий и технологий форсайта, учете индивидуальных возможностей членов команды	технологий и технологий форсайта, учете индивидуальных возможностей членов команды	информационных технологий и технологий форсайта, испытывает затруднения при учете индивидуальных возможностей членов команды	льных возможностей её членов, использования методологии и достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта
Результаты обучения по дисциплине: Организует обсуждение идей, планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, контролирует и корректирует результаты командной работы, своевременно реагируя на существенные отклонения. <i>Индикатор:</i> ИД-3 УК-3	Организует обсуждение идей, планирует командную работу, испытывает затруднения при распределении поручений, делегировании полномочий членам команды, осуществлении контроля и коррекции результатов командной работы, своевременно не реагирует на существенные отклонения.	Организует обсуждение идей, планирует командную работу, распределяет поручения, испытывает затруднения при делегировании полномочий членам команды, осуществлении контроля и коррекции результатов командной работы, своевременно не реагирует на существенные отклонения.	Организует обсуждение идей, планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, испытывает затруднения при осуществлении и контроля и коррекции результатов командной работы, своевременно реагируя на существенные отклонения.	Организует обсуждение идей, планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, контролирует и корректирует результаты командной работы, своевременно реагируя на существенные отклонения.
<i>Компетенция: ОПК-3 Способен проектировать организацию совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями</i>				

Результаты обучения по дисциплине: Используют методы (первичного) выявления обучающихся с особыми образовательными потребностями для оказания им адресной помощи в освоении образовательных программ, воспитании и социализации <i>Индикатор:</i> ИД-3 ОПК-3	Не использует методы (первичного) выявления обучающихся с особыми образовательными потребностями для оказания им адресной помощи в освоении образовательных программ, воспитании и социализации	Использует методы (первичного) выявления обучающихся с особыми образовательными потребностями для оказания им адресной помощи в освоении образовательных программ, воспитании и социализации, но допускает существенные ошибки	В достаточной мере использует методы (первичного) выявления обучающихся с особыми образовательными потребностями для оказания им адресной помощи в освоении образовательных программ, воспитании и социализации	В полной мере использует методы (первичного) выявления обучающихся с особыми образовательными потребностями для оказания им адресной помощи в освоении образовательных программ, воспитании и социализации
--	--	---	--	---

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
1.	а	Данная форма управления используется в командах, имеющих общепризнанного талантливого лидера-профессионала «уникальной пробы», команда доверяет лидеру, полагая, что никто, кроме него, не предложит более рациональных и продуманных решений а) "театр одного актера" б) команда согласия в) совет	УК-3
2.	в	Член команды с критическим складом ума, обладающий умением определять риски различных сценариев действий команды - это а) аналитик б) переговорщик в) конструктивный критик г) коммерсант д) душа команды	УК-3
3.	б	В рамках данного этапа развития команды имеет место четкое осознание общего результата, владение технологиями ситуационного анализа и решения проблем, технологиями создания общего терминологического поля и продуктивная работа на результат: а) зона становления; б) зона успешной деятельности; в) зона «поискового периода»; г) альтернативная зона распада; д) альтернативная зона роста на основании новой цели.	УК-3
4.	а	Четкое понимание своих конкурентных преимуществ, «изюминок», ресурсов, возможностей является важным моментом данной стратегической ситуации: а) наступление б) оборона в) поражение г) победа	УК-3
5.	а	Основная цель профилактического мониторинга эффективности команды - это: а) диагностика актуального состояния команды и анализ основных тенденций ее развития; б) оценка тенденции развития, проблемы и формирование сценариев ее решения; в) сопоставимость показателей качества с аналогичными показателями основных конкурентов.	УК-3
6.	а, б	Требования диагностики внутрикомандных процессов а) системность б) полнота и логическая завершенность в) рациональность	УК-3

		г) эффективность	
7.	в	В основе абсолютного лидерства заложена: а) авторитет, отдача своей жизненной энергии и ресурсов в дело, получение привилегии заслуженно; б) решение проблемы, не затягивая, не избегая и действуя на опережение; в) полноценная и полномасштабная харизма; г) умение ставить значимые цели, интуитивно выделяя из всей массы возможностей так называемое основное звено, которое вытеснит все остальное	УК-3
8.	б	Данный стиль лидерства предполагает строгое соблюдение лидером и его последователями правовых актов, нормативных документов, инструкций: а) авторитарный (директивный); б) бюрократический; в) деловой; г) демократический; д) стиль, ориентированный на персонал; е) обслуживающий.	УК-3
9.	а, б, в	Ситуационный анализ включает этапы: а) создание поля идей, вариантов, сценариев; б) оценка и отбор; в) план действий; г) контроль	УК-3
10.	а	Конфликты, при которых человек испытывает угрозу по отношению к одним своим потребностям, интересам, стремлениям в результате актуализации других потребностей - это: а) внутриличностные; б) межличностные; в) между личностью и группой; г) межгрупповые	УК-3
11.		Вопросы для собеседования	
12.		Понятие и признаки команды, принципы ее функционирования	УК-3
13.		Основные сферы деятельности	УК-3
14.		Формы управления в команде	УК-3
15.		Требования, навыки и умения членов команды	УК-3
16.		Этапы планирования деятельности команды	УК-3
17.		Ситуационный анализ	УК-3
18.		Ситуации решения проблем	УК-3
19.		Процесс жизнедеятельности команды и динамика ее успешного развития	УК-3
20.		Динамика успешности развития команды	УК-3

21.		Этап становления	УК-3
22.		Этап успешного развития	УК-3
23.		Этап поиска, или поисковый период	УК-3
24.		Понятие и формы мониторинга эффективности команд	УК-3
25.		Профилактический мониторинг эффективности команды. Программа мониторинга	УК-3
26.		Мониторинг личной эффективности лидера команды	УК-3
27.		Основные характеристики управленческой команды	УК-3
28.		Цели и функции лидера	УК-3
29.		Типы лидеров	УК-3
30.		Личностный ресурс в реализации лидерской позиции	УК-3
31.		Основные компетенции в реализации лидерской позиции	УК-3
32.		Лидерство и командная работа	УК-3
33.		Личные качества лидера	УК-3
34.		Организационные возможности командной работы	УК-3
35.		Лидерство и власть	УК-3
36.		Понятие конфликта в организации. Типы конфликтов.	УК-3
37.	а	Этот подход к формированию управленческой команды основан на совершенствовании умения членов группы ориентироваться в процессах выбора и реализации групповых целей: а) целеполагающий подход; б) межличностный подход; в) ролевой подход; г) проблемно-ориентированный подход.	ОПК-3
38.	в, г	Требования диагностики внутрикомандных процессов: а) рациональность; б) эффективность; в) системность; г) полнота и логическая завершенность	ОПК-3
39.	а	Процесс создания комплекса согласованных между собой действий, позволяющих команде реализовывать поставленные задачи и достичь намеченных целей в установленный срок - это а) планирование б) организация в) контроль г) анализ	ОПК-3
40.	а, в, г, д	Основные процедуры планирования деятельности команды: а) определение стратегических и оперативных целей; б) разрешение конфликтов между членами команды;	ОПК-3

		в) составление долгосрочного плана достижения стратегических целей; г) оперативное календарное планирование; д) организация отчетности по установленным плановым позициям	
41.	а	В периоды напряженной непрерывной работы, когда в силу различных обстоятельств установлены крайне сжатые сроки составляются в приоритете а) еженедельные графики б) годовые планы работы в) ежемесячные планы	ОПК-3
42.	а, б, в, г	Контроль исполнения работы в команде обеспечивает: а) личное представление руководителем команды складывающейся ситуации с выполнением плановых заданий; б) выявление «узких мест» и возможностей их преодоления; в) оценку характера взаимодействия с другими командами внутри организации и внешними партнерами; г) получение обратной связи от членов команды; д) гарантированную эффективность работы команды.	ОПК-3
43.	а, б, в, г	На основании информации, собранной в процессе контроля исполнения работы, руководитель команды должен: а) провести ситуационный анализ с прогнозированием дальнейшего хода плановых и внеплановых работ; б) уточнить план и стратегию дальнейших действий; в) оказать членам команды помощь в «узких местах» и определить дополнительные задания; г) уточнить и нормализовать взаимодействие членов команды; д) провести оценку настроения членов команды в процессе осуществления поддерживающей или мотивирующей работы.	ОПК-3
44.	а	Процесс оценивания внешних и внутренних обстоятельств в прошлом, настоящем и будущем с целью определения наиболее рациональной поведенческой линии - это а) ситуационный анализ; б) планирование; в) регулирование; г) контроль	ОПК-3
45.	е	При рассмотрении команды, как модели государства это тип довольно замкнутого человека, одержимого определенной идеей и делающего все возможное для ее воплощения: а) воин б) крестьянин в) пролетарий г) чиновник д) купец е) монах	ОПК-3
46.	б	Типичные ситуации, негативно влияющие на команду (ВЫБРАТЬ ЛИШНЕЕ):	ОПК-3

		а) обновление состава команды б) назначение нового административного руководителя команды в) снижение авторитета лидера, отсутствие опережающего личностного роста лидера команды г) «выпадение из обоймы» отдельных членов команды д) неадекватный рост мотивационных запросов, изменение личностных и духовных ориентиров у отдельных членов команды е) появление в команде альтернативного неформального лидера	
47.		Вопросы для собеседования	
48.		Организация взаимодействия между командами или внешними партнерами	ОПК-3
49.		Планирование деятельности команды	ОПК-3
50.		Гибкое ролевое распределение.	ОПК-3
51.		Непосредственная профессиональная деятельность	ОПК-3
52.		Взаимодействие команды с клиентами, партнерами, внешней средой	ОПК-3
53.		Особенности индивидуального развития членов команды	ОПК-3
54.		Организационное консультирование управленческой команды	ОПК-3
55.		Основные подходы к формированию управленческой команды	ОПК-3
56.		Мониторинг личной эффективности каждого члена команды	ОПК-3
57.		Мониторинг эффективности команды в целом	ОПК-3
58.		Организационные возможности командной работы	ОПК-3
59.		Конфликты в команде и управление ими.	ОПК-3

2. Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на требованиях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

Рейтинговая система оценки не предусмотрено для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования магистратуры, для обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования бакалавриата заочной и очно-заочной формы обучения.

3. Критерии оценивания компетенций*

Оценка «отлично» выставляется студенту, если

- дополняет свой ответ информацией из дополнительных источников;
- в своей речи использует в полном объеме специальные термины;
- ответ логичен и последователен;
- выводы аргументированы и доказательны.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если

- демонстрирует хорошее владение учебной информацией, определенной рамками учебной дисциплины;
- демонстрирует достаточные знания, владеет специальной терминологией;
- ответ на поставленный вопрос излагается систематизировано и последовательно, при этом допускает определенные неточности в подаче материала.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если

- в процессе ответа на вопрос допускает нарушение в последовательности изложения материала;
- неточно употребляет специальные термины;
- не делает выводы по изложенному материалу (поверхностный характер ответа).

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если

- отвечая на вопросы не последователен, не логичен;
- не демонстрирует определенные системы знаний по предмету;
- не владеет основной и дополнительной литературой, не делает выводы;
- не владеет понятийным аппаратом по данной дисциплине.

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если

- прочно усвоил предусмотренный программный материал;
- правильно, аргументировано ответил на все вопросы, с приведением примеров;
- показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов
- без ошибок выполнил практическое задание.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если

- студенту, который не справился с 50% вопросов и заданий билета, в ответах на другие вопросы допустил существенные ошибки. Не может ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем. Целостного представления о взаимосвязях, компонентах, этапах развития культуры у студента нет.

** в соответствии с результатами освоения дисциплины*