

Департамент образования и науки города Москвы
Государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования города Москвы
«Московский городской педагогический университет»
Институт среднего профессионального образования имени К.Д. Ушинского

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ/ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ОП.13 Ситуационное лидерство и эмоциональный интеллект

Специальность

44.02.02 Преподавание в начальных классах

Москва

2022

1. Паспорт фонда оценочных средств по ОП.13 Ситуационное лидерство и эмоциональный интеллект.

| № № п/п | Содержание раздела (тема занятия) | Код, наименование компетенции | Содержание компетенции | Наименование трудового действия | Оценочные средства |
|---------------|--|---|--|--|-----------------------|
| 1. | <p>Лидерство: понятие, виды и эволюция взглядов Ситуационное лидерство Основы эмоциональног о интеллекта Диагностика и развитие эмоциональног о интеллекта Управление стрессовыми ситуациями: конфликтами, кризисами, нестандартным и ситуациями</p> | <p>ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. ОК 2. Организовывать собственную деятельность, определять методы решения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество. ОК 3. Оценивать риски и принимать решения в нестандартных ситуациях. ОК 4. Осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для постановки и решения</p> | <p>Знать: – основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития и социализации личности, индикаторы и индивидуальные особенности траекторий жизни, и их возможные девиации, приемы их диагностики; – особенности ретроспективы и перспективы развития содержания и условий реализации программ начального общего образования – инструментарий и методы диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития личности обучающегося с позиции развития навыков будущего и построения траектории личностного развития; – историю, теорию,</p> | <p>Педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования.</p> | <p>Зачет</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| | | <p>профессиональных задач, профессионального и личностного развития.</p> <p>ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии для совершенствования профессиональной деятельности.</p> <p>ОК 6. Работать в коллективе и команде, взаимодействовать с руководством, коллегами и социальными партнерами.</p> <p>ОК 7. Ставить цели, мотивировать деятельность обучающихся, организовывать и контролировать их работу с принятием на себя ответственности за качество образовательного процесса.</p> <p>ОК 8. Самостоятельно</p> | <p>закономерности и принципы построения и функционирования образовательных (педагогических) систем, роль и место образования в жизни личности и общества;</p> <ul style="list-style-type: none"> – особенности организации коллективной деятельности командообразования в условиях педагогического взаимодействия, а также взаимодействия и социального партнерства с родителями (законными представителями) при решении задач обучения и воспитания обучающихся; – требования к структуре, содержанию и оформлению планирующей и отчетной документации в области образовательной деятельности в начальных классах – основы психодидактики, поликультурного образования, цифровой дидактики, дидактики future-ориентированного образования; – законы развития личности и проявления личностных свойств, | | |
|--|--|--|---|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | <p>определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.</p> <p>ОК 9. Осуществлять профессиональную деятельность в условиях обновления ее целей, содержания, смены технологий.</p> <p>ОК 10 Осуществлять профилактику травматизма, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей.</p> <p>ОК 11. Строить профессиональную деятельность с соблюдением правовых норм, её регулирующих.</p> <p>ПК 2.1 Определять цели и задачи внеурочной деятельности и общения, планировать внеурочные занятия</p> | <p>психологические законы периодизации и кризисов развития;</p> <ul style="list-style-type: none"> – теорию и технологию учета возрастных особенностей, обучающихся с сохранным развитием и ограниченными возможностями здоровья; особенности психофизического развития обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; – особые образовательные потребности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; – современные, в том числе цифровые, интерактивные, формы и методы образовательной деятельности в начальных классах; – основы законодательства о правах ребенка, законы в сфере образования, федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования; – историю, теорию, закономерности и принципы | | |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | <p>ПК 3.1. Проводить педагогическое наблюдение и диагностику, интерпретировать полученные результаты.</p> <p>ПК 3.2 Определять цели и задачи, планировать внеклассную работу</p> <p>ПК 3.3 Проводить внеклассные мероприятия</p> <p>ПК 3.5 Определять цели и задачи, планировать работу с родителями</p> <p>ПК 3.6. Обеспечивать взаимодействие с родителями учащихся при решении задач обучения и воспитания</p> <p>ПК 3.7. Анализировать результаты работы с родителями</p> <p>ПК 3.8. Координировать деятельность работников образовательной организации, работающих с классом.</p> <p>ПК 4.5 Участвовать в</p> | <p>построения и функционирования образовательных (педагогических) систем, роль и место образования в жизни личности и общества;</p> <ul style="list-style-type: none"> – методики постановки целей и задач урока с учётом дидактики future-ориентированного образования; – технологии future-ориентированного образования и подбирать методы развития навыков будущего у обучающихся, – требования к построение индивидуальной траектории развития с целью активизации познавательной мотивации и персонализации обучающей деятельности; – специфику формирования метапредметных компетенций, умений учиться и универсальных учебных действий до уровня, необходимого для освоения образовательных программ основного общего образования; – дидактические основы, | | |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|
| | | <p>исследовательской и проектной деятельности в области начального общего образования</p> | <p>используемые в учебно-воспитательном процессе образовательных future-ориентированных технологий;</p> <ul style="list-style-type: none"> – методологические и концептуальные подходы к технологиям future-ориентированного образования; – основные теоретические концепции по эмоциональному интеллекту; – принципы управления своими эмоциями и эмоциями коллектива и группы. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – использовать в практике организации образовательной деятельности в начальных классах основные психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и развивающий; – учитывать особенности ретроспективы и перспективы развития содержания и условий реализации программ начального общего образования – инструментарий и методы диагностики и оценки | | |
|--|--|---|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| | | | <p>показателей уровня и динамики развития личности обучающегося с позиции развития навыков будущего и построения траектории личностного развития;</p> <ul style="list-style-type: none">– особенности дидактики начального образования, ориентированного на будущее и применения технологий future-ориентированного образования;– планировать и организовывать обучение с учетом дидактических принципов future-ориентированного образования;– владеть ИКТ-компетентностями: - общепользовательская ИКТ-компетентность; - общепедагогическая ИКТ-компетентность; - предметно-педагогическая ИКТ-компетентность (отражающая профессиональную ИКТ-компетентность соответствующей области человеческой деятельности).– анализировать реальное | | |
|--|--|--|---|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| | | | <p>состояние дел в учебной группе, поддерживать в детском коллективе деловую, дружелюбную атмосферу;</p> <ul style="list-style-type: none">– взаимодействовать с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума; осуществлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическое сопровождение реализации основных образовательных программ начального общего образования;– понимать документацию специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т.д.), использовать полученную информацию для организации образовательной и воспитательной деятельности в начальных классах и реализовывать совместно с родителями (законными представителями) программу индивидуального развития обучающегося;– соблюдать правовые, | | |
|--|--|--|---|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | <p>нравственные и этические нормы, требования профессиональной этики в процессе образовательной и воспитательной деятельности в начальных классах</p> <ul style="list-style-type: none">– владеть профессиональными навыками в формировании проактивной позиции обучающихся в освоении ценностных ориентаций;– выстраивать сценарные версии будущего, способствующие сохранению окружающей среды, ресурсосбережению и безопасного поведения в реальной и виртуальной среде;– управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся с сохранным развитием и ограниченными возможностями здоровья в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность; оценивать факты и явления профессиональной деятельности с этической точки зрения; | | |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none">– применять современные цифровые инструменты в организации образовательно коммуникации обучающихся в процессе активной познавательной деятельности, формировать образцы и ценности социального поведения, навыки поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формировать толерантность и позитивные образцы поликультурного общения;– разрабатывать и оформлять в бумажном и электронном виде проектную, планирующую и отчетную документацию в области future-ориентированного образования;– разрабатывать программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды;– использовать в практике технологии future-ориентированного образования и методы развития навыков | | |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| | | | <p>будущего у обучающихся в начальных классах;</p> <ul style="list-style-type: none">– осуществлять педагогическое наблюдение за развитием обучающихся, интерпретировать полученные результаты;– ставить различные виды учебных задач (учебно-познавательных, учебно-практических, учебно-игровых) и организовывать их решение (в индивидуальной или групповой форме) в соответствии с уровнем познавательного и личностного развития детей младшего возраста, сохраняя при этом баланс предметной и метапредметной составляющей их содержания;– анализировать образовательные результаты с точки зрения дидактики future-ориентированного образования– проектировать образовательную деятельность, направленную на развитие исследовательской и поисковой активности обучающихся;– создавать условия для | | |
|--|--|--|---|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| | | | <p>развития активной проектной и исследовательской деятельности обучающихся;</p> <ul style="list-style-type: none">– создавать условия для проведения опытнической и исследовательской деятельности;– структурировать педагогический опыт, опираясь на дидактические принципы и методы организации начального общего образования, ориентированного на развитие ключевых компетенций будущего у обучающихся– анализировать собственный педагогический опыт и навыки с точки зрения критического анализа и продуктивного действия;– управлять эмоциями в деловом взаимодействии на любом уровне и применять методы управления командами на основе эмоционального интеллекта;– применять инновационные методы управления командами. <p>Иметь практический опыт:</p> | | |
|--|--|--|---|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none">– в развитии профессионально-значимых компетенций, необходимых для организации образовательной деятельности, ориентированной на развитие навыков будущего в начальных классах при решении задач обучения и воспитания обучающихся– в использовании технологий future-ориентированного обучения в практике организации образовательной деятельности в начальных классах;– организации образовательной и воспитательной деятельности при решении задач future-ориентированного обучения и воспитания обучающихся;– разработке и оформлении в бумажном и электронном виде планирующей и отчетной документации в области воспитательной деятельности в начальных классах;– создании, поддержании уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной | | |
|--|--|--|---|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | <p>организации;</p> <ul style="list-style-type: none">– реализации проектных решений по реализации задач сохранения окружающей среды;– управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся с сохранным развитием и ограниченными возможностями здоровья в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность;– проектирования технологий future-ориентированного образованного, направленного на формирование образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формировании толерантности и позитивных образцов поликультурного общения. | | |
|--|--|--|--|--|--|

2. Методические материалы, определяющие процедуры и критерии оценивания результатов обучения по междисциплинарному курсу «Проектирование основного и дополнительного образования»

Оценка качества освоения программы общепрофессиональной дисциплины осуществляется посредством текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения общепрофессиональной дисциплины. Промежуточная аттестация обеспечивает оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по общепрофессиональной дисциплине.

Формы, системы оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации, а также ее периодичность устанавливаются локальными нормативными актами организации.

Критерии и показатели оценки результатов

Критерии оценки средств текущего контроля для проверки знаниевой составляющей компетенций, формируемых в ОП.13 Ситуационное лидерство и эмоциональный интеллект.

Оценочное средство – **Письменная контрольная работа (в т.ч. и в форме тестирования).**

Критерии оценки письменной контрольной работы (в т.ч. и в форме тестирования):

| Критерии | Показатели | Шкала оценивания |
|--|--|------------------|
| При выполнении теста от обучающегося требуется выполнить все задания. | Выполнено 90-100% заданий | 5 баллов |
| Выполнены все задания, получены правильные ответы, предложен правильный алгоритм, но допущены: | 1) ошибки, которые не искажают сути ответа и не приводят к неправильному ответу; 2) выполнены 70-90% заданий; | 4 балла |
| Не выполнены условия, позволяющие поставить 4 балла. Имеет место одна из следующих ситуаций: | 1) допущены ошибки, искажающие суть ответа; 2) выполнены 50-69% заданий; | 3 балла |
| Не выполнены условия, | 1) задания не | 2 балла |

| | | |
|--|---|--|
| позволяющие поставить 3 балла. Предложен не верный ответ, содержащий не более одной ошибки из числа следующих: | выполнены, 2) выполнены менее 50% заданий; | |
|--|---|--|

Оценка «отлично» обучающемуся выставляется, если он получил за выполнение теста 5 баллов (90-100% выполнения задания)

Оценка «хорошо» обучающемуся выставляется, если обучающийся получил за выполнение теста 4 балла (70-90% выполнения задания)

Оценка «удовлетворительно» обучающемуся выставляется, если обучающийся получил за выполнение теста 3 баллы (50-69% выполнения задания)

Оценка «неудовлетворительно» обучающемуся выставляется, если обучающийся получил за выполнение теста 2 балла (менее 50% выполнения задания).

Оценочное средство – **устный опрос.**

Критерии оценки устного ответа во время опроса:

| Критерии | Показатели | Шкала оценивания |
|-----------------------------|--|------------------|
| Степень раскрытия материала | Обучающиеся продемонстрировали, что усвояемый материал понят (приводились доводы, объяснения, доказывающие это) | 0 - 1 балл |
| | Обучающиеся постигли смысл изучаемого материала (могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию) | 0 - 2 балла |
| | Обучающиеся могут согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы | 0 - 2 балла |

Пояснения: 0-2 баллов – неудовлетворительно;

3 балла – удовлетворительно;

4 балла – хорошо;

5 баллов – отлично.

Критерии оценки средств текущего контроля для проверки практической составляющей компетенций, формируемых в ОП.13 Ситуационное лидерство и эмоциональный интеллект.

Оценочное средство – **практическая работа.**

Критерии оценки результатов практической работы:

Оценочное задание – практическая работа

| Критерии | Показатели | Шкала оценивания |
|--|--|------------------|
| Полнота и правильность выполнения задания практической работы. | <ul style="list-style-type: none"> - свободно применяет полученные знания при выполнении практических заданий; - выполнил работу в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий; - в письменном отчете по работе правильно и аккуратно выполнены все записи; - студент работал полностью самостоятельно, без замечаний. - работа оформлена в соответствие с требованиями в данном виду работы. - при ответах на контрольные вопросы правильно понимает их сущность, дает точное определение и истолкование основных понятий, использует специальную терминологию дисциплины, не затрудняется при ответах на видоизмененные вопросы, сопровождает ответ примерами. | 5 баллов |
| | <ul style="list-style-type: none"> - выполнены требования к оценке «отлично», но допущены 2 – 3 недочета при выполнении практических заданий и студент может их исправить самостоятельно или при небольшой помощи преподавателя; - в письменном отчете по работе делает незначительные ошибки; - при ответах на контрольные вопросы не допускает серьезных ошибок, легко устраняет отдельные неточности, но затрудняется в применении знаний в новой ситуации, приведении примеров. | 4 балла |
| | <ul style="list-style-type: none"> - практическая работа выполнена не полностью, но объем выполненной части позволяет получить правильные результаты и выводы; - в ходе выполнения работы студент продемонстрировал слабые практические навыки, были допущены ошибки; - студент умеет применять полученные знания при решении простых задач по | 3 балла |

| | | |
|--|---|---------|
| | готовому алгоритму; - работа содержит много заимствований; - в письменном отчете по работе допущены ошибки; - при ответах на контрольные вопросы правильно понимает их сущность, но в ответе имеются отдельные пробелы и при самостоятельном воспроизведении материала требует дополнительных и уточняющих вопросов преподавателя. | |
| | - практическая работа выполнена не полностью и объем выполненной работы не позволяет сделать правильных выводов, у студента имеются лишь отдельные представления об изученном материале, большая часть материала не усвоена; - в письменном отчете по работе допущены грубые ошибки, либо он вообще отсутствует; - содержание работы полностью заимствовано; - на контрольные вопросы студент не может дать ответов, так как не овладел основными знаниями и умениями в соответствии с требованиями программы. | 2 балла |

Оценка «отлично» обучающемуся выставляется, если выполнено верно 100-90% работы и он получил за выполнение практической работы 5 баллов

Оценка «хорошо» обучающемуся выставляется, если 80% работы выполнено верно и обучающийся получил за выполнение практической работы 4 балла

Оценка «удовлетворительно» обучающемуся выставляется, если 50% работы выполнено верно и обучающийся получил за выполнение практической работы 3 балла

Оценка «неудовлетворительно» обучающемуся выставляется, если выполнено 30% работы верно и обучающийся получил за выполнение практической работы 2 балла

Итоговая аттестация по дисциплине - зачет

Промежуточная аттестация обучающихся Оценочное средство – зачет.

Зачет - форма промежуточной аттестации, в результате которого обучающийся получает оценку в шкале «зачет» / «незачет» в зависимости от уровня демонстрируемых знаний. При определении уровня достижений обучающихся на зачете необходимо обращать особое внимание на следующее:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
- показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи;
- знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной дисциплины и междисциплинарных связей;
- ответ формулируется в терминах дисциплины, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию обучающегося;
- теоретические постулаты подтверждаются примерами из практики.

Критерии оценивания ответа студента на зачете:

Основой для определения оценки на зачете служит объём и уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой соответствующей дисциплины.

| | Критерии оценивания | Шкала оценивания |
|--|--|-------------------------|
| Степень раскрытия учебного материала | Знание программного материала и структуры дисциплины, а также основного содержания и его элементов в соответствии с прослушанным лекционным курсом и с учебной литературой | да/нет |
| | Логически корректное, непротиворечивое, последовательное и аргументированное построение ответа по вопросам | да/нет |
| | Понимание взаимосвязей между проблемными вопросами дисциплины | да/нет |
| | Отчетливое и свободное владение концептуальнопонятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области | да/нет |
| | Понимание содержания проблемы и ее междисциплинарных связей в рамках предметной области | да/нет |
| Умение применять теоретический материал при решении практических задач | Понимание существа обсуждаемых конкретных проблем, а также актуальности и практической значимости изучаемой дисциплины | да/нет |
| | Владение методологией дисциплины, умение применять теоретические знания при решении задач, | да/нет |

| | | |
|--|---|--------|
| | обосновывать свои действия | |
| | Представление обоснованных выводов при решении практических задач | да/нет |

Пояснение: для зачета необходимо набрать 6 и более «да»

4. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе их формирования

Текущий контроль успеваемости Оценочное средство – презентация

Примерные темы:

1. Эмоциональный интеллект человека и умение управлять эмоциями.
2. Эмоциональный интеллект. Подходы изучения эмоционального интеллекта.
3. Различные подходы к исследованию эмоционального интеллекта в отечественной и зарубежной психологической литературе.
4. Гендерные различия эмоционального интеллекта.
5. Изучение особенности эмоционального и социального интеллектов у конфликтных людей.
6. Понятие «эмоциональный интеллект» и «эмоциональная компетентность»
7. Проблема развития эмоционального интеллекта.
8. Модели эмоционального интеллекта.
9. Способы диагностики эмоционального интеллекта: тестирование и оценка.
10. Виды эмоций и их эффекты.
11. Как распознать свое эмоциональное состояние и изменить его в зависимости от задач.
12. IQ, EQ и социальный успех человека.

Оценочное средство – тестирование

Примерная тематика вопросов:

Вариант 1

1. Способность человека распознавать эмоции, понимать намерения, мотивацию и желания других людей и свои собственные, а также способность управлять своими и чужими эмоциями, называется:
 - а) эмоциональный анализ;
 - б) эмоциональный интеллект;
 - в) эмоциональное выгорание.
2. Что такое алекситимия?

- а) затруднение в осознании и определении собственных эмоций и эмоций других людей;
 - б) потеря памяти, вследствие травмы, заболеваний головного мозга;
 - в) избирательное нарушение способности к овладению навыком чтения и письма при сохранении общей способности к обучению.
3. Отличительным свойством эмоций является:
- а) слабое влияние на формы проявления эмоций культуры
 - б) трудность построения классификации эмоций;
 - в) наличие совокупности плохо осознаваемых объектов (причин);
 - г) наличие конкретного объекта (причины).
4. Член команды, который способен слушать других и стремится прояснить спорные вопросы, определить общие взгляды, проанализировать конфликтующие ценности –
- а) интегратор
 - б) предприниматель
 - в) администратор
 - г) исполнитель
5. Назовите теорию лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с врожденными необъяснимыми, а для простых людей и непостижимыми, навыками и умениями.
- а) Теория влияния.
 - б) Теория личностных качеств
 - в) Теория великого человека
 - г) Поведенческая теория

Вариант 2

1. Какие основные эмоциональные компетенции включает в себя эмоциональный интеллект, согласно Д. Гоулману?
- а) самосознание, саморегуляция, мотивация, восприятие и выражение эмоций;
 - б) саморегуляция, мотивация, эмпатия;
 - в) самосознание, саморегуляция, мотивация, эмпатия, социальные навыки.
2. Каким образом можно определить уровень эмоционального интеллекта ребенка?
- а) сделать МРТ;
 - б) провести тестирование.
 - в) измерить эмоциональный интеллект невозможно.

3. Перечислите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией Эмоционального лидерства.
- а) самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки;
 - б) самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки;
 - в) психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки;
 - г) эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки.
4. Какие черты характерны для последствия внутренних конфликтов у нормального человека?
- а) бесполезность;
 - б) разлад с собой;
 - в) утверждение основ этики и морали;
 - г) только негативные последствия;
 - д) ни одно утверждение неверно.
5. Перечислите навыки ситуационного лидера.
- а) диагностика, гибкость и партнерство
 - б) делегирование, поддержка и указание
 - в) наставничество, диагностика и поддержка
 - г) партнерство, делегирование и гибкость

Вариант 3

1. Эмоции условно можно разделить на три типа:
- а) благотворные, нейтральные, разрушительные;
 - б) опасные, неэффективные, деструктивные;
 - в) намеренные, бесконтрольные, разрушительные.
2. Какие эмоции можно отнести к разрушительным?
- а) безмятежность;
 - б) гнев;
 - в) ненависть.
3. Какой подход к разрешению конфликтов необходимо использовать в тех случаях, когда необходимы незамедлительные действия?
- а) сговорчивость
 - б) сотрудничество
 - в) уклонение
 - г) компромисс
4. В чём отличие активных конфликтов от пассивных конфликтов?
- а) переживаются более остро;
 - б) создаёте их вы, а не кто-то;

- в) исключают вмешательство других;
- г) содержат угрозу для других;
- д) ни одно утверждение неверно.

5. Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели – это:

- а) признание
- б) делегирование
- в) мотивация
- г) вмешательство

Вариант 4

1. Что такое эмпатия?

- а) способность передавать свои мысли, мнение, потребности и ощущения в прямой, откровенной и надлежащей манере;
- б) эмпатия – это осознанное сопереживание текущему эмоциональному состоянию другого человека;
- в) чувство устойчивой эмоциональной предрасположенности к кому-либо или чему-либо.

2. Способность передавать свои мысли, мнение, потребности и ощущения в прямой, откровенной и надлежащей манере, называется:

- а) ассертивность;
- б) эмпатия;
- в) оптимизм.

3. Назовите основные шаги разрешения конфликта.

- а) определение источника конфликта, выбор стратегии, организация коммуникации
- б) выявление целей конфликтующих, определение методики разрешения, контроль исполнения
- в) сбор информации, принятие решения, коммуникационное обеспечение
- г) нет верного ответа

4. Что препятствует процессу разрешения конфликта?

- а) стремление к снятию психологической напряженности;
- б) демонстрация взаимного уважения друг к другу;
- в) стремление превратить содержательную и скрытую часть конфликтной ситуации в открытую;
- г) атмосфера неравноправного обмена мнениями;
- д) склонность к компромиссу.

5. Назовите теорию, основывающуюся на том убеждении, что лидер налаживает с каждым из подчиненных или членов группы уникальные отношения, определяющие стиль поведения лидера с отдельным человеком и реакцию этого человека на лидера.

- е) демократическое лидерство
- ж) индивидуализированное лидерство
- з) авторитарное лидерство
- и) ситуационное лидерство

Оценочное средство – контрольная работа:

Примерный перечень вопросов:

Вопрос 1. Ситуационный подход к лидерству:

- дает характеристику различных стилей руководства;
- утверждает, что поведение лидера в разных ситуациях должно быть различным;
- дает описание лидерских черт;
- отрицает существование универсального «наилучшего» стиля руководства;
- выявляет внешние факторы, влияющие на эффективность стиля руководства;

Вопрос 2. Основными ситуационными теориями лидерства являются модели:

- предположений Ф. Фидлера;
- «путь – цель» Митчела и Хауса;
- Херси и Бланшара;
- Стинсона – Джонсона;
- Врума – Йеттона;
- все перечисленные модели;

Вопрос 3. Какая из перечисленных ситуационных теорий обуславливает эффективность лидерства в зависимости от объема должностных полномочий лидера и структурированности задачи:

- предположений Ф. Фидлера;
- «путь – цель» Митчела и Хауса;
- Херси и Бланшара;
- Стинсона – Джонсона;
- Врума – Йеттона;
- все перечисленные модели;

Вопрос 4. В соответствии с ситуационной теорией Ф. Фидлера лидеры, движимые идеей выполнения задания, как правило, достигают лучших результатов:

- в крайне благоприятных ситуациях (когда они обладают властью в силу прочного служебного положения);
- когда задания достаточно структурированы;
- когда налажены хорошие отношения «лидер — подчиненный»);
- в крайне неблагоприятных ситуациях;
- в любых ситуациях;

Вопрос 5. В соответствии с ситуационной теорией Ф. Фидлера лидеры, движимые стремлением формировать отношения, обычно получают наилучшие результаты:

- в умеренно благоприятных ситуациях (когда они не обладают достаточно сильной властью, задания слабо структурированы);
- когда налажены хорошие отношения «лидер — подчиненный»);
- в силу прочного служебного положения;
- в промежуточных ситуациях;

Вопрос 6. В соответствии с ситуационной теорией Ф. Фидлера повышение эффективности стиля руководства достигается путем:

- подбора лидера в соответствии с имеющимися организационными условиями;
- изменение ситуации с помощью реструктуризации групповой задачи;
- изменение ситуации с помощью расширения (сокращения) властных полномочий лидера;
- изменение состава группы;
- организации профессиональной подготовки лидера;

Вопрос 7. Ситуационная теория лидерства П. Херси и К. Бланшара:

- изучает отношения лидера с последователями;
- фокусирует внимание на изучении факторов внешней среды организации;
- обуславливает зависимость стиля лидера от профессиональной и психологической зрелости членов руководимой им группы;

Вопрос 8. В ситуационной теории П. Херси и К. Бланшара основные подходы к пониманию стиля лидерства направлены:

- на изучение личности лидера;
- на изучение отношения лидера с окружением;
- на задачу;
- на укрепление личной власти;

Вопрос 9. Согласно ситуационной теории П. Херси и К. Бланшара при низкой «зрелости» группы наиболее эффективным будет стиль руководства:

- «Директивный»;
- «Поддерживающий»;
- «Участвующий»;

- «Делегирующий»;

Вопрос 10. Согласно ситуационной теории П. Херси и К. Бланшара при наличии желания у подчиненных нести ответственность, но со средним уровнем зрелости, наиболее эффективным будет стиль руководства:

- «Директивный»;
- «Поддерживающий»;
- «Участвующий»;
- «Делегирующий»;

Вопрос 11. Согласно ситуационной теории П. Херси и К. Бланшара при умеренной зрелости подчиненных, когда подчиненные могут, но не хотят нести ответственность, наиболее эффективным будет стиль руководства:

- «Директивный»;
- «Поддерживающий»;
- «Участвующий»;
- «Делегирующий»;

Вопрос 12. Согласно ситуационной теории П. Херси и К. Бланшара при высокой «зрелости» группы наиболее эффективным будет стиль руководства:

- «Директивный»;
- «Поддерживающий»;
- «Участвующий»;
- «Делегирующий»;

Вопрос 13. Ситуационная модель лидерства Виктора Врума и Филиппа Йеттона исследует ситуационные факторы, возникающие при принятии управленческих решений:

- значение качества решения;
- наличие достаточной информации и опыта у руководителя для принятия эффективного решения;
- степень структурированности проблемы;
- значение причастности подчиненных для принятия эффективного решения;
- вероятность поддержки автократического решения руководителя;
- степень мотивации подчиненных при решении проблемы;
- вероятность конфликта между подчиненными при выборе альтернативы;
- все выше перечисленные факторы;

Вопрос 14. На основе модели лидерства В. Врума и П. Йеттона определите наиболее эффективный стиль руководства в ситуации, когда качество управленческого решения имеет особое значение:

- Авторитарный стиль;
- Консультативный стиль;

- Групповой (соучастный) стиль;

Вопрос 15. На основе модели лидерства В. Врума и П. Йеттона определите наиболее эффективный стиль руководства в ситуации, когда недостаточно информации и опыта у руководителя для принятия эффективного решения:

- Авторитарный стиль;
- Консультативный стиль;
- Групповой (соучастный) стиль;

Вопрос 16. На основе модели лидерства В. Врума и П. Йеттона определите наиболее эффективный стиль руководства в ситуации, когда достаточно информации и опыта у руководителя для принятия эффективного решения:

- Авторитарный стиль;
- Консультативный стиль;
- Групповой (соучастный) стиль;

Вопрос 17. На основе модели лидерства В. Врума и П. Йеттона определите наиболее эффективный стиль руководства в ситуации, когда проблема недостаточно структурирована:

- Авторитарный стиль;
- Консультативный стиль;
- Групповой (соучастный) стиль;

Вопрос 18. На основе модели лидерства В. Врума и П. Йеттона определите наиболее эффективный стиль руководства в ситуации, когда проблема хорошо структурирована:

- Авторитарный стиль;
- Консультативный стиль;
- Групповой (соучастный) стиль;

Вопрос 19. На основе модели лидерства В. Врума и П. Йеттона определите наиболее эффективный стиль руководства в ситуации, когда высокая вероятность конфликта между подчиненными при выборе альтернативы:

- Авторитарный стиль;
- Консультативный стиль;
- Групповой (соучастный) стиль;

Вопрос 20. На основе модели лидерства В. Врума и П. Йеттона определите наиболее эффективный стиль руководства в ситуации, когда вероятность конфликта между подчиненными при выборе альтернативы низкая:

- Авторитарный стиль;
- Консультативный стиль;
- Групповой (соучастный) стиль;

Вопрос 21. На основе модели лидерства В. Врума и П. Йеттона определите наиболее эффективный стиль руководства в ситуации, когда значение причастности подчиненных для принятия эффективного решения высокое:

- Авторитарный стиль;
- Консультативный стиль;
- Групповой (соучастный) стиль;

Вопрос 22. На основе модели лидерства В. Врума и П. Йеттона определите наиболее эффективный стиль руководства в ситуации, когда степень мотивации подчиненных при решении проблемы низкая:

- Авторитарный стиль;
- Консультативный стиль;
- Групповой (соучастный) стиль;

Вопрос 23. На основе модели лидерства В. Врума и П. Йеттона определите наиболее эффективный стиль руководства в ситуации, когда степень мотивации подчиненных при решении проблемы высокая:

- Авторитарный стиль;
- Консультативный стиль;
- Групповой (соучастный) стиль;

Вопрос 24. На основе модели лидерства В. Врума и П. Йеттона определите наиболее эффективный стиль руководства в ситуации, когда вероятность поддержки авторитарного решения руководителя при решении проблемы высокая:

- Авторитарный стиль;
- Консультативный стиль;
- Групповой (соучастный) стиль;

Вопрос 25. На основе модели лидерства В. Врума и П. Йеттона определите наиболее эффективный стиль руководства в ситуации, когда вероятность поддержки авторитарного решения руководителя при решении проблемы низкая:

- Авторитарный стиль;
- Консультативный стиль;
- Групповой (соучастный) стиль;

Вопрос 26. В ситуационной теории лидерства Теренса Митчелла и Фидлера Хауса «путь — цель» учитываются ситуационные факторы:

- личностные особенности членов коллектива;
- степень структурированности задачи;
- природа системы формальной власти менеджера;
- характеристика рабочего коллектива;
- все перечисленные факторы;

Вопрос 27. В соответствии с теорией лидерства Теренса Митчелла и Фидлера Хауса «путь — цель» определите оптимальный стиль руководства, если у подчиненных имеется потребность в самоуважении и принадлежности к организации:

- стиль поддержки;
- инструментальный (директивный) стиль;
- стиль, поощряющий участие (партисипативный);
- стиль, ориентированный на достижения цели;

Вопрос 28. В соответствии с теорией лидерства Теренса Митчелла и Фидлера Хауса «путь — цель» определите оптимальный стиль руководства, если у подчиненных имеется потребность в автономии и самовыражении:

- стиль поддержки;
- инструментальный (директивный) стиль;
- стиль, поощряющий участие (партисипативный);
- стиль, ориентированный на достижения цели;

Вопрос 29. В соответствии с теорией лидерства Теренса Митчелла и Фидлера Хауса «путь — цель» определите оптимальный стиль руководства, если у руководителя нет уверенности в своем влиянии на подчиненных:

- стиль поддержки;
- авторитарный (директивный) стиль;
- стиль, поощряющий участие (партисипативный);
- стиль, ориентированный на достижения цели;

Вопрос 30. В соответствии с теорией лидерства Теренса Митчелла и Фидлера Хауса «путь — цель» определите оптимальный стиль руководства, если выполнение задачи имеет неоднозначный характер:

- стиль поддержки;
- инструментальный (директивный) стиль;
- стиль, поощряющий участие (партисипативный);
- стиль, ориентированный на достижения цели;

Промежуточная аттестация – эссе

Примерный перечень тем:

1. Ресурсная сила эмоций и их влияние на окружающих.
2. Эмоциональный интеллект как инструмент для решения сложных ситуаций в бизнессреде.
3. Понятие и структура «эмоционального интеллекта».
4. Эмоциональный интеллект и создание эффективных команд.

5. Управление эмоциями при принятии решений.
6. Эмоциональный интеллект в управлении конфликтами.
7. Ресурсы и развитие эмоциональный интеллект.
8. Эмоциональная компетентность и успех.

Итоговая аттестация – зачет

Примерный перечень вопросов:

1. Понимание сущности лидерства в рамках ситуационного подхода?
2. Фред Фидлер - основатель теории ситуационного лидерства.
3. Ситуационная теория Поля Херси и Кена Бланшара.
4. Ситуационная модель Виктора Врума и Филиппа Йеттона.
5. Ситуационная теория «путь - цель» Теренса Митчелла и Фидлера Хауса.
6. Модель ситуационного лидерства Стинсонат-Джонсона.
7. Модель лидерства Роберта Танненбаума и Уоррена Шмидта.
8. Типологии лидерства по М. Веберу.
9. Формальное и неформальное лидерство.
10. Харизматическое лидерство.
11. Взгляды Платона на лидерство.
12. Н. Макиавелли о политическом лидерстве.
13. Основные современные подходы к пониманию лидерства.
14. Биологические теории эмоций
15. Подходы к классификации эмоций (А.Н. Леонтьев, К. Изард, П. Экман, Р. Путчик).
16. Мотивационная теория эмоций Р.У. Липера
17. Когнитивные теории эмоций (теория Арнольда, теория С. Шехтера, теория Л. Фестингера, теория Дж. Келли, Теория П.В. Симонова)
18. Адаптационная теория эмоций Р. Плутчика.
19. Теория дифференциальных эмоций К. Э. Изарда.
20. Способность использовать эмоции: влияние эмоций на мыслительный процесс.
21. Понятие «интеллект», «социальный интеллект», «эмоциональный интеллект», «эмоциональная компетентность».
22. Современные методы оценки эмоционального интеллекта.
23. Методы диагностики отдельных аспектов эмоционального интеллекта.
24. Техники управления эмоциями и чувствами на основе принципов целеполагания, цивилизованного влияния, принятия эмоций (реактивные и проактивные методы снижения/повышения интенсивности эмоций).
25. Современные технологии обучения и развития эмоционального интеллекта.

