

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Панарин Андрей Александрович

Должность: Ректор

Дата подписания: 11.02.2026 19:24:05

Уникальный идентификатор документа: a5da3d9896e9d535380e3f9a7da4832154ef8302



Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования

«Московский психолого-социальный университет»

Лицензия № 1478 от 28 мая 2015 г., серия 90Л01 № 0008476 (бессрочная)

Свидетельство государственной аккредитации № 2783 от 07 марта 2018 года, серия 90А01 №0002920 (бессрочно)

Кафедра «Социальных технологий и государственной службы»

**Фонд
оценочных средств
по дисциплине: «Лидерство»**

**Уровень высшего образования
БАКАЛАВРИАТ**

Направление подготовки
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль)
«Государственное и муниципальное управление и контроль»

Квалификация (степень) выпускника – бакалавр

Форма обучения: очная, заочная, очно-заочная

Москва

2026 год набора

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление Направленность (профиль) – «Государственное и муниципальное управление и контроль» по дисциплине «Лидерство».

Фонд оценочных средств рассмотрен и утвержден на заседании кафедры «Социальных технологий и государственной службы»

протокол № от «22» января 2025г.

Зав.каф. «Социальных технологий и государственной службы»



А.С. Лукьянец

Согласовано:

Декан экономического факультета



М.К. Чистякова

1. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы УК-3.1; УК-3.2

Код и описание компетенции	Код и наименование индикатора достижения	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия Самостоятельная работа
	УК-3.2 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, понимает свою роль в команде.	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия Самостоятельная работа

ТИПОВЫЕ ИНСТРУКЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Тип задания	Инструкция
Задание закрытого типа с выбором одного или нескольких ответов	Прочитайте текст и выберите правильный ответ (Если несколько ответов, то прочитайте текст и выберите правильные ответы)
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие
Задания закрытого типа на установление правильной последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность
Задания комбинированного типа с выбором одного верного ответа с обоснованием	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа
Задания комбинированного типа с выбором нескольких ответов с обоснованием	Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов
Задания с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ЗАДАНИЙ

Тип задания	Указания по оцениванию	Результат оценивания
Задание закрытого типа на установление соответствия	Задание закрытого типа на установление соответствия считается	Верно/неверно

	верным если правильно установлены все соответствия	
Задания закрытого типа на установление правильной последовательности	Задание закрытого типа на установление правильной последовательности считается верным если правильно указываются все последовательности	Верно/неверно
Задания комбинированного типа с выбором одного верного ответа с обоснованием	Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из предложенных с обоснованием считается верным если правильно указан ответ и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа.	Верно/неверно
Задания комбинированного типа с выбором нескольких ответов с обоснованием	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов из предложенных с обоснованием считается верным если правильно указаны ответы и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа.	Верно/неверно
Задания открытого типа с развернутым ответом	Задания открытого типа с развернутым ответом считается верным, если ответ совпадает с эталоном по содержанию и полноте.	Верно/неверно

3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

3.1. Задания для проведения текущего контроля обучающихся

Содержание вопроса	Код и наименование индикатора достижения	Уровень освоения
<p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</i></p> <p>1. Лидерство – это:</p> <p>a) Формальная должность. b) Способность влиять на людей и вдохновлять их на достижение общей цели. c) Принятие решений без учета мнения других. d) Управление людьми через страх.</p> <p>2. Ключевое качество эффективного лидера:</p> <p>a) Авторитарность.</p>	<p>УК-3.1 Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций</p>	<p>Базовый 1-3 минуты</p>
	<p>УК-3.2 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, понимает свою роль в команде.</p>	<p>Повышенный 3-5 минут</p>

<p>b) Видение. c) Агрессивность. d) Эгоцентризм.</p> <p>3. Стиль лидерства, основанный на авторитете и указаниях: a) Демократический. b) Трансформационный. c) Авторитарный. d) Либеральный.</p> <p>4. Стиль лидерства, ориентированный на сотрудничество и участие команды: a) Авторитарный. b) Демократический. c) Трансакционный. d) Пассивный.</p> <p>5. Лидер, вдохновляющий команду на достижение выдающихся результатов: a) Трансакционный. b) Трансформационный. c) Авторитарный. d) Бихевиоральный.</p> <p>6. Лидер, мотивирующий команду через систему поощрений и наказаний: a) Трансформационный. b) Трансакционный. c) Демократический. d) Либеральный.</p> <p>7. Важный аспект эффективного общения лидера: a) Монолог. b) Активное слушание. c) Критика. d) Игнорирование.</p> <p>8. Эффективный лидер умеет: a) Только отдавать приказы. b) Делегировать полномочия. c) Только контролировать. d) Только принимать решения.</p>		
<p>9. Делегирование – это: a) Избавление от ответственности. b) Передача полномочий и ответственности подчиненным. c) Контроль над всеми задачами. d) Самостоятельное выполнение всех задач.</p>		<p>Высокий 5-10 минут</p>

<p>10. Управление конфликтами предполагает:</p> <p>a) Игнорирование конфликтов. b) Предотвращение и конструктивное разрешение конфликтов. c) Навязывание своего решения. d) Усиление конфликта.</p> <p>11. Эмпатия – это:</p> <p>a) Безразличие к чувствам других. b) Способность понимать и разделять чувства других людей. c) Агрессивное поведение. d) Самоуверенность.</p> <p>12. Что такое эмоциональный интеллект?</p> <p>a) Высокий IQ. b) Способность понимать и управлять своими и чужими эмоциями. c) Отсутствие эмоций. d) Только самоконтроль.</p> <p>13. Видение лидера – это:</p> <p>a) Ясное представление о будущем и путях его достижения. b) Только краткосрочные планы. c) Отсутствие планов. d) Не имеет значения.</p> <p>14. Обратная связь необходима для:</p> <p>a) Критики подчиненных. b) Улучшения работы и развития команды. c) Только похвалы. d) Только наказания.</p>		
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

3.2.2. Задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Содержание вопроса	Код и наименование индикатора достижения	Уровень освоения
<p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</i></p> <p>15. Менторинг – это:</p> <p>a) Обучение только теории. b) Наставничество и поддержка более опытного лидера. c) Контроль над подчиненными. d) Только критика.</p>	<p>УК-3.1 Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций</p>	<p>Базовый 1-3 минуты</p>
	<p>УК-3.2 Эффективно взаимодействует с</p>	<p>Повышенный 3-5 минут</p>

<p>16. Коучинг – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Критика и наказания. b) Тренировка и развитие навыков подчиненных. c) Только лекции. d) Только самостоятельная работа. <p>17. Ассертивность – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Агрессия. b) Умение отстаивать свои интересы без агрессии. c) Пассивность. d) Безразличие. <p>18. Что такое микроменеджмент?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Эффективное руководство. b) Чрезмерный контроль над подчиненными. c) Делегирование. d) Доверие. <p>19. Что такое мотивация?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Принуждение. b) Процесс возбуждения активности для достижения целей. c) Только материальные поощрения. d) Только наказания. <p>20. Какие теории мотивации вы знаете?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Отсутствуют теории. b) Маслоу, Герцберга, Мак-Клелланда. c) Только Маслоу. d) Только Герцберга. <p>21. Что такое целеполагание?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Отсутствие целей. b) Процесс постановки целей и планирования их достижения. c) Только краткосрочные цели. d) Только долгосрочные цели. <p>22. Как построить эффективную команду?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Произвольно набирать людей. b) Четкое целеполагание, распределение ролей, эффективное общение. c) Только наказывая. d) Только хваля. 	<p>другими членами команды, понимает свою роль в команде.</p>	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------	--

<p>23. Что такое ситуационное лидерство?</p> <p>a) Использование только одного стиля лидерства. b) Адаптация стиля лидерства к конкретной ситуации. c) Игнорирование ситуации. d) Не имеет значения.</p>		
<p><i>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ</i></p> <p>24. Что такое управление изменениями?</p> <p>a) Противление изменениям. b) Процесс планирования и управления организационными изменениями. c) Игнорирование изменений. d) Не имеет значения.</p> <p>25. Что такое корпоративная социальная ответственность?</p> <p>a) Только получение прибыли. b) Учет социальных и экологических факторов в деятельности компании. c) Не имеет значения. d) Только соблюдение законов.</p> <p>26. Что такое интегральное лидерство?</p> <p>a) Использование только одного стиля лидерства. b) Синтез разных стилей лидерства в зависимости от ситуации. c) Не имеет значения. d) Игнорирование разных стилей.</p> <p>27. Что такое самоменеджмент?</p> <p>a) Отсутствие самоконтроля. b) Умение эффективно управлять своим временем и ресурсами. c) Только планирование. d) Только контроль.</p> <p>28. Что такое самомотивация?</p> <p>a) Отсутствие мотивации. b) Способность самостоятельно мотивировать себя на достижение целей. c) Только внешние факторы. d) Не имеет значения.</p>		<p>Высокий 5-10 минут</p>

<p>29. Как развивать лидерские качества? а) Без усилий. б) Обучение, практика, самоанализ, обратная связь. с) Только теория. д) Только практика.</p> <p>30. Какие ловушки лидерства вы знаете? а) Отсутствуют ловушки. б) Микроменеджмент, излишняя авторитарность, неумение слушать. с) Только микроменеджмент. д) Только излишняя авторитарность.</p>		
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Задания для устных опросов

Тема 1. Функция лидера в современном обществе

1. Концепция лидерства в психологии.
2. Функция лидера в современном обществе.
3. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития.
4. Роль лидера в условиях глобализации рынка.
5. Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.

Тема 2. История зарождения и развития психологии лидерства

- 1 Предвоенные годы: теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности.
- 2Послевоенные теории: ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, теория личностного аспекта лидерства, харизма лидера, вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма, транзакционистская парадигма.

Тема 3. Личностные характеристики лидера

1. Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура.
2. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера.
3. Лидерские качества бизнесмена.
4. Фундаментальные принципы этики лидера.
5. Психическая структура человека.
6. Концепции направленности и интенциональности.
7. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды.
8. Основные элементы эгомаркетинга: мотивационный, социально-экономический, целевой, нравственный, культурологический.
9. Основные функции эгомаркетинга и их содержание.
10. Критерии эффективности эгомаркетинга.
11. Понятие креативности.
12. Личностные предпосылки креативности.

Тема 4. Механизмы выдвижения в лидеры

1. Перечислите виды подходов к явлению лидерства в психологии
2. В чем заключаются принципы эффективного взаимодействия человека и системы
3. В чем заключается суть психологической концепции обмена
4. Что такое имплицитная теория лидерства

Тема 5. Понятие команды, типы команд

1. Что такое команда. Какова типология команды
2. Что такое операционные цели команды
3. Виды команды? Функциональные команды?
4. Перечислите типы мышления?
5. Перечислите основные характеристики типов личности

Тема 6. Социально-психологическая структура команды

1. Что такое социальная группа, какова ее структура?
2. Перечислите основные характеристики
3. Что такое социальные группы и виды
4. Постройте и объясните схему ролевого поведения человека американского психолога Олпорта
5. В чем особенность психологического климата коллектива

Примерные темы докладов

Тема 1. Функция лидера в современном обществе

1. Междисциплинарная функция психологии лидерства.
2. Роль психологии лидерства в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.

Тема 2. История зарождения и развития психологии лидерства

1. История зарождения и развития психологии лидерства.
2. Концепция лидерства в онтопсихологии.

Тема 3. Личностные характеристики лидера

1. Функция лидера в современном обществе.
2. Концепция диады в бизнесе.
3. Концепции направленности и интенциональности.
4. Креативность в бизнесе.
5. Сущность и правила peak experience (наполненного режима).
6. Межличностная коммуникация: сновидения, семантическое поле.

Тема 4. Механизмы выдвижения в лидеры

1. Современные направления развития управления персоналом.
2. Современные методы планирования персонала.
3. Индивидуальное планирование карьеры менеджера

Практическое задание 1: Наполеон Бонапарт, будучи назначен главнокомандующим французской армией в Италии в 1796-1797 гг., блестяще выиграл ряд сражений у противопоставленной ему прекрасно вооруженной австрийской армии, от которой французы терпели поражение за поражением. В настоящее время у властей Франции находилась Директория, озабочены в основном личным обогащением и укреплением собственной власти. Наполеон в одну из бессонных ночей во время итальянской кампании анализировал положение, сложившееся во Франции.

Вопрос. На какие мысли могла навести молодого полководца система управления, которая сложилась во Франции? Какие стратегические решения могли быть приняты Наполеоном в этой ситуации?

Практическое задание 2: В Древней Греции на протяжении нескольких столетий большой популярностью при принятии важных управленческих решений, например, объявлении войны, выборе той или иной стратегии защиты или решении важной споры, обращались к дельфийскому оракулу. Впадая в

экстаз, он выкрикивал порой бессвязные слова, которые, как считалось, вкладывались в его уста богами и были наполнены выше значением. При храме Аполлона, где происходило действие, существовал совет старейшин, который интерпретировал откровенность оракула и затем объявлял всему населению города о решении и принятии решений на основании информации, полученной от оракула.

Вопрос. Оцените с точки зрения современного лидера-бизнесмена этот необычный способ получения управленческой информации. Может ли что-нибудь из этой управленческой технологии быть использовано в современной практике управления?

Практическое задание 3: В конце 1978 г. Ли Якокка возглавил компанию "Крайслер". Как раз в день его прихода было объявлено, что убытки компании в предыдущем квартале составили 160 млн. дол., что было самым низким показателем за всю ее историю. В компании не существовало единой системы управления. В ней было 35 вице-президентов, и каждый "бег по собственной дорожке". Взаимодействие между различными службами, например между конструкторами и производственниками, необходима при решении общих задач, практически отсутствовала. Но самое страшное заключалось в том, что руководство компании не осознавало всей глубины и тяжести сложившегося кризисного положения. Ли Якокка понимал, что он сможет что-то изменить в данной ситуации, только если ему будет предоставлена возможность полностью преобразовать существующую систему управления компанией. И такая возможность Якокке была предоставлена.

Вопрос. Как должен был бы действовать в ситуации, которая сложилась в компании "Крайслер", новый руководитель? С чего было следует бы начать превращение в компании?

Практическое задание 4: Вы работаете менеджером в средней по размеру фирме. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам.

Вы наметили в ближайшее время расширить сферу деятельности фирмы, провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен.

1. Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера.
2. Выберите одну из альтернатив поведения менеджера:
 - Уволить несогласного лидера;
 - Проигнорировать его мнение;
 - Привлечь на свою сторону;
 - Прочее (обосновать).

Практическое задание 5: Допустим, у Вас в подчинении работает человек, который несколько перерос свою должность. Однако из-за различных объективных причин карьерный рост не возможен, а доход достаточно высок, есть также комиссионные. Найдите пути дополнительной мотивации такого сотрудника.

Практическое задание 6: Дайте интуитивную оценку личностным качествам и поведению, которые имеют высокое значение для лидерства. Оцените свои качества и навыки. На основе полученных профилей: определите проблемные зоны своего лидерства; составьте программу действий, направленных на развитие лидерства.

Практическое задание 7: Определение необходимости построения команды. Выполните следующее:

1. Среди задач, которые вам предстоит выполнить на рабочем месте, выберите две-три и проанализируйте целесообразность построения команды для выполнения каждой.
2. Попробуйте оценить затраты времени и, если возможно, средств, которые необходимы для проведения мероприятий, связанных с построением команды (учтите затраты на обучение, отвлечение сотрудников от основной работы и пр.).

Практическое задание 8:

1. Представьте, что вы назначены руководителем в организацию, где социально- психологический климат неблагоприятный (группа разобщена, люди не удовлетворены взаимоотношениями в ней). Каким образом его можно оптимизировать?

2. Дайте рекомендации, как превратить группу в коллектив, если:

- вы – новый руководитель группы, и пока не знаете сотрудников;
 - вы работали в этой группе в качестве рядового сотрудника и сейчас стали её руководителем.
3. Вам нужно создать сплочённую команду из случайных сотрудников. Вы можете начать с подбора персонала. Какими установками вы будете руководствоваться при подборе? Каким образом будете учитывать индивидуальные особенности людей и особенности командной деятельности? Наметьте план мероприятий по созданию и сплочению команды.

3.3. Вопросы к зачету (промежуточная аттестация), формирование компетенций УК-3.1; УК-3.2

Типовые вопросы к зачету

1. Концепция лидерства в психологии.
2. Функция лидера в современном обществе.
3. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития.
4. Роль лидера в условиях глобализации рынка.
5. Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.
6. Социальная группа, ее структура.
7. Малая группа.
8. Основные характеристики коллектива.
9. Формальные и неформальные коллективы.
10. Внутренняя социально-психологическая структура.
11. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав.
12. Схема ролевого поведения человека американского психолога Олпорта.
13. Особенности женской и мужской психологии.
14. Женские, мужские и смешанные команды.
15. Социометрия и психологический климат коллектива.
16. Предвоенные годы: теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности.
17. Послевоенные теории: ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, теория личностного аспекта лидерства, харизма лидера, вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма, трансакционистская парадигма.
18. Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура.
19. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера.
20. Лидерские качества бизнесмена.
21. Фундаментальные принципы этики лидера.
22. Психическая структура человека.
23. Концепции направленности и интенциональности.
24. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды.
25. Основные элементы эгомаркетинга: мотивационный, социально-экономический, целевой, нравственный, культурологический.
26. Основные функции эгомаркетинга и их содержание.
27. Критерии эффективности эгомаркетинга.
28. Понятие креативности.
29. Личностные предпосылки креативности.
30. Параметры образования команды.
31. Принципы проектирования эффективных организаций.
32. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации.

33. Внутренние элементы структуры организации.
34. Проектирование основной структуры организации: организация групп, распределение властных полномочий, три типа взаимозависимости.
35. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный.
36. Стадии развития коллектива (притирка, конфликт, эксперимент, решение проблем, формирование прочных связей).
37. Метод психологических доминант Неда Херрманна: однородный рабочий коллектив, неоднородный рабочий коллектив.
38. Координация работы групп как механизмы интеграции: системы оценки деятельности организации и ее сотрудников, системы стимулирования, системы подбора и обучения персонала.
39. Три типа установки на восприятие другого человека: позитивная, негативная и адекватная.
40. Межличностная коммуникация: сновидения, семантическое поле, принципы их эффективного использования.
41. Критерий проверки точности принимаемого решения.
42. Интересы общие, частные и корыстные.
43. Манипулирование как реализация корыстных интересов.
44. Виды манипулирования - экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое.
45. Понятие и природа конфликтных ситуаций в организации.
46. Типология конфликтов.
47. Основы управления конфликтом.
48. Этапы разрешения конфликта.
49. Основные параметры конфликтного поведения в структурной модели конфликта.
50. Стрессы и управление эмоциональным состоянием.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

№ п/п	Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Зачет УК-3.1; УК-3.2;	Правильность ответов на все вопросы (верное, четкое и достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов и т.д.); Сочетание полноты и лаконичности ответа; Наличие практических навыков по дисциплине (решение задач или заданий); Ориентирование в учебной, научной и специальной литературе; Логика и аргументированность изложения; Грамотное комментирование, приведение примеров, аналогий; Культура ответа.	1. оценка «отлично» - обучающийся должен дать полные, исчерпывающие ответы на вопросы билета, в частности, ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений, правильное решение практического задания. Оценка «отлично» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком; 2. оценка «хорошо» -

			<p>обучающийся должен дать полные ответы на вопросы, указанные в билете. Допускаются неточности при ответе, которые все же не влияют на правильность ответа. Ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений. Оценка «хорошо» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком, однако, допускаются незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые все же не искажают сути соответствующего ответа;</p> <p>3. оценка «удовлетворительно» - обучающийся должен в целом дать ответы на вопросы, предложенные в билете, ориентироваться в системе дисциплины, знать основные категории предмета. Оценка «удовлетворительно» предполагает, что материал в основном изложен грамотным языком; оценка «неудовлетворительно» предполагает, что обучающимся либо не дан ответ на вопрос билета, либо обучающийся не знает основных категорий, не может определить предмет дисциплины.</p>
2.	<p>Тестирование УК-3.1; УК-3.2;</p>	<p>Полнота знаний теоретического контролируемого материала. Количество правильных ответов</p>	<p>«отлично» - процент правильных ответов => 90%; «хорошо» - процент правильных ответов => 70%; «удовлетворительно» - процент правильных ответов => 50%; «неудовлетворительно» - процент правильных ответов < 50%.</p>

С целью определения уровня овладения компетенциями, закрепленными за дисциплиной, в заданные преподавателем сроки проводится текущий и промежуточный контроль знаний, умений и навыков каждого обучающегося. Все виды текущего контроля осуществляются на практических занятиях. Исключение составляет устный опрос, который может проводиться в начале или конце лекции в течение 15-20 мин. с целью закрепления знаний терминологии по дисциплине. При оценке компетенций принимается во внимание формирование

профессионального мировоззрения, определенного уровня включённости в занятия, рефлексивные навыки, владение изучаемым материалом.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки.

2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекс мер по устранению недостатков.

3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.

4. Соблюдение последовательности проведения оценки.

Текущая аттестация обучающихся. Текущая аттестация обучающихся по дисциплине проводится в соответствии с локальными нормативными актами ОАНО ВО МПСУ и является обязательной.

Текущая аттестация проводится в форме опроса и контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения обучающихся и осуществляется преподавателем дисциплины.

Объектами оценивания выступают:

1) учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);

2) степень усвоения теоретических знаний в качестве «ключей анализа»;

3) уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;

4) результаты самостоятельной работы (изучение книг из списка основной и дополнительной литературы).

Активность обучающегося на занятиях оценивается на основе выполненных обучающимся работ и заданий, предусмотренных данной рабочей программой дисциплины.

Кроме того, оценивание обучающегося проводится на текущем контроле по дисциплине. Оценивание обучающегося на контрольной неделе проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия обучающегося (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

Оценивание обучающегося носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период с выставлением оценок в ведомости.

Промежуточная аттестация обучающихся. Промежуточная аттестация проводится в соответствии с локальными нормативными актами ОАНО ВО «МПСУ» и является обязательной.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с учебным планом в виде **экзамена** в период зачётно-экзаменационной сессии в соответствии с графиком проведения.

Обучающиеся допускаются к экзамену в случае выполнения ими учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

Оценка знаний обучающегося на зачёте определяется его учебными достижениями и результатами текущего контроля знаний и выполнением им заданий.

Основой для определения оценки служит уровень усвоения обучающимися материала, предусмотренного данной рабочей программой дисциплины.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Вид деятельности	Методические указания по организации деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с

	<p>помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.</p>
Практические занятия	<p>Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.</p>
Индивидуальные задания	<p>Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.</p>
Самостоятельная работа	<p>Самостоятельная работа проводится с целью: систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся; углубления и расширения теоретических знаний студентов; формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию, учебную и специальную литературу; развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации; формирования профессиональных компетенций; развитию исследовательских умений обучающихся. Формы и виды самостоятельной работы: чтение основной и дополнительной литературы – самостоятельное изучение материала по рекомендуемым литературным источникам; работа с библиотечным каталогом, самостоятельный подбор необходимой литературы; работа со словарем, справочником; поиск необходимой информации в сети Интернет; конспектирование источников; реферирование источников; составление аннотаций к прочитанным литературным источникам; составление рецензий и отзывов на прочитанный материал; составление обзора публикаций по теме; составление и разработка терминологического словаря; составление хронологической таблицы; составление библиографии (библиографической картотеки); подготовка к различным формам текущей и промежуточной аттестации (к тестированию, зачету, экзамену); выполнение домашних контрольных работ; самостоятельное выполнение практических заданий репродуктивного типа (ответы на вопросы, тесты; выполнение творческих заданий). Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения: библиотеку с читальным залом, укомплектованную в соответствии с существующими нормами; учебно-методическую базу учебных кабинетов, лабораторий и зала кодификации; компьютерные классы с возможностью работы в сети Интернет; аудитории (классы) для консультационной деятельности; учебную и учебно-методическую литературу, разработанную с учетом увеличения доли самостоятельной работы студентов, и иные методические материалы. Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. Во время выполнения обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы и при необходимости</p>

	<p>преподаватель может проводить индивидуальные и групповые консультации. Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся. Контроль самостоятельной работы предусматривает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • соотнесение содержания контроля с целями обучения; объективность контроля; • валидность контроля (соответствие предъявляемых заданий тому, что предполагается проверить); • дифференциацию контрольно-измерительных материалов. <p>Формы контроля самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем; • организация самопроверки, • взаимопроверки выполненного задания в группе; обсуждение результатов выполненной работы на занятии; • проведение письменного опроса; • проведение устного опроса; • организация и проведение индивидуального собеседования; организация и проведение собеседования с группой; • защита отчетов о проделанной работе.
Опрос	<p>Опрос - это средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выявление объема знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Проблематика, выносимая на опрос определена в заданиях для самостоятельной работы обучающегося, а также может определяться преподавателем, ведущим семинарские занятия. Во время проведения опроса обучающийся должен уметь обсудить с преподавателем соответствующую проблематику на уровне диалога.</p>
Коллоквиум	<p>Коллоквиум (от латинского colloquium – разговор, беседа) – одна из форм учебных занятий, беседа преподавателя с учащимися на определенную тему из учебной программы. Цель проведения коллоквиума состоит в выяснении уровня знаний, полученных учащимися в результате прослушивания лекций, посещения семинаров, а также в результате самостоятельного изучения материала. В рамках поставленной цели решаются следующие задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выяснение качества и степени понимания учащимися лекционного материала; • развитие и закрепление навыков выражения учащимися своих мыслей; • расширение вариантов самостоятельной целенаправленной подготовки учащихся; • развитие навыков обобщения различных литературных источников; • предоставление возможности учащимся сопоставлять разные точки зрения по рассматриваемому вопросу. <p>В результате проведения коллоквиума преподаватель должен иметь представление:</p> <ul style="list-style-type: none"> • качества лекционного материала; • сильных и слабых сторонах своей методики чтения лекций; • сильных и слабых сторонах своей методики проведения семинарских занятий; • об уровне самостоятельной работы учащихся; • об умении обучающихся вести дискуссию и доказывать свою точку зрения;

	<ul style="list-style-type: none"> • степени эрудированности учащихся; • степени индивидуального освоения материала конкретными обучающимися. <p>В результате проведения коллоквиума обучающийся должен иметь представление:</p> <ul style="list-style-type: none"> • об уровне своих знаний по рассматриваемым вопросам в соответствии с требованиями преподавателя и относительно других студентов группы; • недостатках самостоятельной проработки материала; • своем умении излагать материал; • своем умении вести дискуссию и доказывать свою точку зрения. <p>В зависимости от степени подготовки группы можно использовать разные подходы к проведению коллоквиума. В случае, если большинство группы с трудом воспринимает содержание лекций и на практических занятиях демонстрирует недостаточную способность активно оперировать со смысловыми единицами и терминологией курса, то коллоквиум можно разделить на две части. Сначала преподаватель излагает базовые понятия, содержащиеся в программе. Это должно занять не более четверти занятия. Остальные три четверти необходимо посвятить дискуссии, в ходе которой обучающиеся должны убедиться и, главное, убедить друг друга в обоснованности и доказательности полученного видения вопроса и его соответствия реальной практике. Если же преподаватель имеет дело с более подготовленной, самостоятельно думающей и активно усваивающей смысловые единицы и терминологию курса аудиторией, то коллоквиум необходимо провести так, чтобы сами обучающиеся сформулировали изложенные в программе понятия, высказали несовпадающие точки зрения и привели практические примеры. За преподавателем остается роль модератора (ведущего дискуссии), который в конце «лишь» суммирует совместно полученные результаты.</p>
Тестирование	<p>Контроль в виде тестов может использоваться после изучения каждой темы курса. Итоговое тестирование можно проводить в форме:</p> <ul style="list-style-type: none"> • компьютерного тестирования, т.е. компьютер произвольно выбирает вопросы из базы данных по степени сложности; • письменных ответов, т.е. преподаватель задает вопрос и дает несколько вариантов ответа, а обучающийся на отдельном листе записывает номера вопросов и номера соответствующих ответов. <p>Для достижения большей достоверности результатов тестирования следует строить текст так, чтобы у обучающихся было не более 40 – 50 секунд для ответа на один вопрос. Итоговый тест должен включать не менее 60 вопросов по всему курсу. Значит, итоговое тестирование займет целое занятие.</p>
Подготовка к зачету	<p>При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др. Основное в подготовке к сдаче экзамена по дисциплине - это повторение всего материала дисциплины, по которому необходимо сдавать экзамен. При подготовке обучающийся весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнение намеченной работы. Подготовка включает в себя три этапа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • самостоятельная работа в течение семестра; • непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачету и экзамену по темам курса; • подготовка к ответу на задания, содержащиеся в билетах (тестах) экзамена. <p>Для успешной сдачи экзамена по дисциплине «Финансы структур национального хозяйства» обучающиеся должны принимать во внимание, что:</p> <ul style="list-style-type: none"> • все основные вопросы, указанные в рабочей программе, нужно знать,

	<p>понимать их смысл и уметь его разъяснить;</p> <ul style="list-style-type: none">• указанные в рабочей программе формируемые профессиональные компетенции в результате освоения дисциплины должны быть продемонстрированы студентом;• семинарские занятия способствуют получению более высокого уровня знаний и, как следствие, более высокой оценке на экзамене; <p>готовиться к экзамену необходимо начинать с первой лекции и первого семинара.</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования
«Московский психолого-социальный университет»

Лицензия № 1478 от 28 мая 2015 г., серия 90Л01 № 0008476 (бессрочная)

Свидетельство государственной аккредитации № 2783 от 07 марта 2018 года, серия 90А01 №0002920 (бессрочно)

КЛЮЧИ ПРАВИЛЬНЫХ ОТВЕТОВ К ФОНДУ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине: «Обучение служением»

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль)

Государственное и муниципальное управление и контроль

Квалификация (степень) выпускника

бакалавр

Форма обучения

Очная, очно-заочная

Москва

2025 год набора

ОТВЕТЫ

1. b
2. b
3. c
4. b
5. b
6. b
7. b
8. b
9. b
10. b
11. b
12. b
13. a
14. b
15. b
16. b
17. b
18. b
19. b
20. b
21. b
22. b
23. b
24. b
25. b
26. b
27. b
28. b
29. b
30. b