

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Карпов Евгений Борисович

Должность: Ректор

Дата подписания: 03.06.2026 14:24:58

Уникальный программный ключ:

34e81b9ebf022d792ddf4ba544335e5b75ea819d7b511d2f098d2f3e86a810b1

МЕЖДУНАРОДНАЯ ПОЛИЦЕЙСКАЯ АКАДЕМИЯ
Автономная некоммерческая организация высшего образования
АНО ВО МПА

Экспертиза молодежных проектов

Фонд оценочных средств дисциплины (модуля)

Учебный план	39.03.03 Организация работы с молодежью
Год начала подготовки	2026-2027
Квалификация	бакалавр
Форма обучения	очная
Общая трудоемкость	3 ЗЕТ

Виды контроля в семестрах:
экзамены 5

1. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
ОПК-3: Способен составлять и оформлять отчеты по результатам профессиональной деятельности
ОПК-3.1: Анализирует, обобщает и систематизирует информацию, касающуюся определенной жизненной ситуации клиентов и методов ее преодоления
ОПК-3.2: Осуществляет работу с документами, проводит составление и оформление отчетов по результатам профессиональной деятельности в сфере социальной работы
ОПК-3.3: Владеет методами представления результатов профессиональной деятельности в виде качественных и количественных данных
УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК-2.1: Оперирует необходимыми для осуществления профессиональной деятельности правовыми нормами и методологическими основами принятия управленческого решения
УК-2.2: Анализирует альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; разрабатывает планы, определяет целевые этапы и основные направления работ

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

1.1	Знать:
1.1.1	- Содержание национальных и региональных стандартов социальных проектов, действующих на территории России и в отдельных субъектах Российской Федерации.
1.1.2	- Основы методологии и методики, объединяющие знания о единых нормах и требованиях (эталон), предъявляемые к социальным проектам.
1.2	Уметь:
1.2.1	- Анализировать и обобщать профессиональную информацию на основе научных теорий, концепций, подходов.
1.2.2	- Осуществлять систематическое взаимодействие с различными социальными структурами и институтами общества для решения профессиональных задач в сфере молодежной политики.
1.3	Владеть:
1.3.1	- Навыками экспертно-консультационной деятельности в сфере молодежной политики.
1.3.2	- Навыками использования ресурсов различных организаций и ведомств для решения профессиональных задач в сфере молодежной политики.

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО КРИТЕРИЯМ ОЦЕНИВАНИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Уровень сформированности профессиональных компетенций каждого обучающегося оценивается по следующей шкале (от 1 до 5):

1 – не справляется с выполнением типовых профессиональных задач, не проявляет ни один из навыков, входящих в компетенцию;

2 – не справляется с выполнением типовых профессиональных задач, проявляет отдельные навыки, входящие в компетенцию;

3 – выполняет типовые профессиональные задачи при консультационной поддержке: пороговый (критический) уровень готовности;

4 – самостоятельно выполняет типовые профессиональные задачи. Для решения нестандартных задач требуется консультационная помощь: пороговый (допустимый) уровень готовности;

5 – все профессиональные (типовые и нестандартные) профессиональные задачи выполняет самостоятельно: повышенный уровень готовности.

Бально-рейтинговая оценка по промежуточной аттестации проводимой в форме экзамена и (или) дифференцированного зачета выставляется в соответствии со следующей шкалой:

50–71 – «удовлетворительно»;

71–92 – «хорошо»;

92–100 – «отлично».

Далее приводятся критерии оценки результатов ответов. Например:

Оценка "ОТЛИЧНО" ставится обучающемуся, показавшему повышенный уровень готовности.

Оценка "ХОРОШО" ставится обучающемуся, показавшему пороговый (допустимый) уровень готовности.

Оценка "УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО" ставится обучающемуся, показавшему пороговый (критический) уровень готовности.

Бально-рейтинговая оценка по промежуточной аттестации проводимой в форме зачета выставляется в соответствии со следующей шкалой:

51–100 – «зачтено».

Далее приводятся критерии оценки результатов ответов. Например:

Оценка "зачтено" ставится обучающемуся, минимально показавшему пороговый (критический) уровень готовности.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

3.1. Вопросы для самоконтроля и текущей аттестации

Примерный вариант тестового задания:

1. Назовите теорию лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с врожденными необъяснимыми, а для простых людей и непостижимыми, навыками и умениями.
 - a) Теория влияния
 - b) Теория личностных качеств
 - c) Теория великого человека
 - d) Поведенческая теория
2. Какое из качеств, сформулированных Бассом и Стогдиллом, не относится к личностной характеристике лидера?
 - a) Высокий интеллект
 - b) Мотивация власти
 - c) Самосознание
 - d) Нет верного ответа
3. Назовите главное различие между авторитарным, демократическим и нейтральным стилями руководства по типологии Курта Левина.
 - a) Методы управления
 - b) Способ контроля
 - c) Характер принятия решения
 - d) Стиль поведения лидера
4. Перечислите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией Эмоционального лидерства.
 - a) Самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки
 - b) Самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки
 - c) Психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки
 - d) Эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки
5. В соответствии с управленческой решеткой Р.Блейка и Дж. Моутона стиль «Менеджмент команды» характеризуется:
 - a) Достижение результатов обеспечивается путем установления баланса между необходимостью выполнять корпоративные задания и сохранить атмосферу, устраивающую сотрудников
 - b) Забота о нуждах людей и хорошие взаимоотношения создают комфортную, дружескую атмосферу и благоприятные условия работы
 - c) Выполнение заданий обеспечивается за счет лояльности сотрудников, а взаимосвязь и общность целей создают атмосферу доверия и уважения
 - d) Высокие результаты корпоративной деятельности достигаются путем создания условий работы, в которых человеческий фактор служит незначительным препятствием
6. 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.
 - a) Демократическое лидерство
 - b) Индивидуализированное лидерство
 - c) Авторитарное лидерство
 - d) Ситуационное лидерство
7. Перечислите навыки ситуационного лидера.
 - a) Диагностика, гибкость и партнерство
 - b) Делегирование, поддержка и указание
 - c) Наставничество, диагностика и поддержка
 - d) Партнерство, делегирование и гибкость
8. Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели – это:
 - a) Признание
 - b) Делегирование
 - c) Мотивация
 - d) Вмешательство
9. Из-за человеческой неприязни к работе большинство людей необходимо контролировать, принуждать, направлять, подвергать наказаниям для того, чтобы цели организации были достигнуты – предположение о человеческой мотивации по
 - a) Теории Y
 - b) Эволюционной теории
 - c) Биологической теории
 - d) Теории X
10. Уровень 4 иерархии потребностей, предложенной Маслоу, включает:
 - a) Потребность в безопасности
 - b) Когнитивные потребности

с) Потребность в признании

d) Эстетические потребности

11. Какие преимущества и недостатки имеет работа в команде по сравнению с работой в одиночку?
12. Какие стратегии могут быть использованы для управления конфликтами в команде?
13. Как можно развивать навыки командной работы у студентов?
14. Какие примеры успешных команд вы знаете и что делает их такими успешными?
15. Какие изменения в современном мире влияют на работу команд и лидеров?

3.2. Темы письменных работ (контрольных и курсовых работ, рефератов)

1. Почему лидером быть плохо?
2. Почему невозможен идеальный лидер?
3. Каких качеств не должно быть у лидера?
4. Почему я являюсь лидером?
5. Чему мне надо учиться, чтобы стать лидером?
6. Какие задачи не под силу командам?
7. Как можно разрушить любую команду?
8. Как из аморфной группы сделать команду?
9. Каких людей не должно быть в команде?
10. В чем главная сила команды?
11. Чем я могу быть полезен команде?
12. Как заставить людей делать то, чего они не хотят делать?
13. Чего нельзя узнать о группе с помощью социометрии?
14. Как узнать, что перед тобой лидер?

3.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Вопросы для промежуточной аттестации:

1. Социальная и психологическая природа лидерства.
2. Теории лидерства.
3. Типы и стили лидерства.
4. Личность лидера: основные психологические качества.
5. Поведение лидера.
6. Имидж лидера.
7. Ключевые навыки высокоэффективных людей.
8. Таймменеджмент и целеполагание как инструменты лидера.
9. Коммуникация лидера: умение слушать и умение говорить.
10. Принятие решений, ответственность и делегирование как инструменты лидерства
11. Мотивация, стимулирование, контроль и оценка как функции лидера.
12. Понятие социальной группы, малая группа, ее основные характеристики.
13. Социометрическая структура группы.
14. Команда как специфический вид группы. Функции команды. Механизмы командной работы.
15. Группа как динамическое образование, этапы развития группы.
16. Феномены групповой динамики: конфликты, огруппление мышления, влияние меньшинства и т.п.
17. Основные групповые роли и статусы Лидер и руководитель как групповые роли.
18. Лидерство как функция группы.
19. Влияние группы на лидера и лидера на группу.
20. Методы и технологии управления группой: коучинг.
21. Методы и технологии управления группой: медиация.
22. Методы и технологии управления группой: Feedback.
23. Методы и технологии управления группой: генерация идей.
24. Коммуникация лидера с группой, ее структура, правила.
25. Социально-психологическое исследование лидерства и малой группы: прикладные аспекты.
26. Социометрическое изучение групповой структуры.