

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Борисова Виктория Валерьевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 04.06.2026 17:41:02
Уникальный программный ключ:
[8d665791f4048370b679b22cf26583a2f341522e](#)

**Государственное образовательное частное учреждение высшего
образования «МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ»**

УТВЕРЖДАЮ:

**Ректор
НОЧУ ВО «МУППИ»**
В.В. Борисова
подпись
«08» февраля 2024 г.



**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ
СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и
реализовывать свою роль в команде**

**направление подготовки
40.03.01 Юриспруденция**

**Профиль подготовки:
«Гражданско-правовой»**

Квалификация (степень) выпускника – *бакалавр*

**Форма обучения
*Очно-заочная, Заочная***

Москва 2024 г.

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

ИУК-3.1. Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, учитывая особенности поведения и интересы других участников команды

ИУК-3.2. Планирует и анализирует последствия личных действий, адекватно оценивает идеи и предложения других участников для достижения поставленной цели в командной работе

ИУК-3.3. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, соблюдая установленные нормы и правила социального взаимодействия, несет личную ответственность за свой вклад в результат командной работы

Компетенция формируется дисциплинами:

Очно-заочная форма обучения

Командное взаимодействие	2 семестр
Психология лидерства	2 семестр

Заочная форма обучения

Командное взаимодействие	2 семестр
Психология лидерства	2 семестр

Вопросы и задания для проверки сформированности компетенции

Дисциплина «Командное взаимодействие»

Задания в открытой форме:

1. Роли по Белбину: координатор, мотиватор, генератор идей, исследователь, аналитик, исполнитель, контролёр, душа команды, специалист. Каждая обеспечивает функциональный вклад. Что перечислено?
2. Единство целей и ценностей. Поддержка членов команды. Синергия — результат превышает сумму вкладов отдельных участников. Что это?
3. Авторитарная (директивная), демократическая (партнёрская), либеральная (попустительская), ситуационная (адаптивная) — выбор зависит от задач и зрелости команды. Что описано?
4. Поддержание благоприятной атмосферы через доверие, открытость, своевременное разрешение конфликтов, признание заслуг, организацию неформальных мероприятий. Что это?
5. Классический — структура, регламенты, контроль, КРІ. Психологический — мотивация, эмоциональный интеллект, групповая динамика, развитие межличностных отношений. Что описано?
6. Методы: тимбилдинг, тренинги, ротация ролей, совместное решение задач, неформальное общение, развитие коммуникативных навыков, постановка общих целей. Что перечислено?
7. Стиль руководителя задаёт тон взаимодействия, влияет на мотивацию, инициативность, открытость коммуникации, скорость принятия решений и продуктивность. Что это?
8. Установление чётких границ ответственности, согласование целей и интересов, регулярные коммуникации, обмен опытом, разрешение конфликтов через переговоры. Что

перечислено?

9. Конфликты, потеря мотивации, недостижение целей, смена руководства, выгорание, изменение задач. Выявление триггеров, оценка вклада факторов. Что перечислено?

10. Имидж формирует восприятие команды внешними и внутренними стейкхолдерами, влияет на доверие, привлекает ресурсы, повышает мотивацию участников. Что описано?

Ответы на задания в открытой форме:

Вопрос (наименование вопроса)	Ответ (краткий ответ)
Роли по Белбину: координатор, мотиватор, генератор идей, исследователь, аналитик, исполнитель, контролёр, душа команды, специалист. Каждая обеспечивает функциональный вклад. Что перечислено?	Распределение ролей в команде, внутригрупповые роли и их характеристика.
Единство целей и ценностей. Поддержка членов команды. Синергия — результат превышает сумму вкладов отдельных участников. Что это?	Сплоченность команды, взаимопомощь, синергетический эффект в работе команды.
Авторитарная (директивная), демократическая (партнёрская), либеральная (попустительская), ситуационная (адаптивная) — выбор зависит от задач и зрелости команды. Что описано?	Стратегии поведения руководителя команды по отношению к подчиненным.
Поддержание благоприятной атмосферы через доверие, открытость, своевременное разрешение конфликтов, признание заслуг, организацию неформальных мероприятий. Что это?	Управление психологическим климатом в команде.
Классический — структура, регламенты, контроль, KPI. Психологический — мотивация, эмоциональный интеллект, групповая динамика, развитие межличностных отношений. Что описано?	Типы управления командой: классический и психологический подходы.
Методы: тимбилдинг, тренинги, ротация ролей, совместное решение задач, неформальное общение, развитие коммуникативных навыков, постановка общих целей. Что перечислено?	Определение методов формирования команды.
Стиль руководителя задаёт тон взаимодействия, влияет на мотивацию, инициативность, открытость коммуникации, скорость принятия решений и продуктивность. Что это?	Влияние личного стиля на командные процессы.
Установление чётких границ ответственности, согласование целей и интересов, регулярные коммуникации, обмен опытом, разрешение конфликтов через переговоры. Что перечислено?	Построение межкомандных взаимоотношений.
Конфликты, потеря мотивации,	Причины и анализ распада команды.

недостижение целей, смена руководства, выгорание, изменение задач. Выявление триггеров, оценка вклада факторов. Что перечислено?	
Имидж формирует восприятие команды внешними и внутренними стейкхолдерами, влияет на доверие, привлекает ресурсы, повышает мотивацию участников. Что описано?	Роль имиджа в командной работе.

Дисциплина «Психология лидерства»

Задания в открытой форме:

1. Наблюдение, опрос, анкетирование, тестирование, эксперимент, биографический метод, кейс-метод, метод экспертных оценок, ситуационный анализ. Что описано?

2. Способность отдельной личности влиять на массы, формировать общественное мнение, направлять политические процессы. Основано на авторитете, харизме, легитимности. Что это?

3. Повышение роли этических стандартов, развитие навыков медиации, цифровая грамотность, междисциплинарный подход, лидерство в командах и проектах. Что описано?

4. Неформальное влияние, основанное на личных качествах. Формальная должность с административными полномочиями. Оптимально их сочетание. О чем речь?

5. Авторитарный, демократический, либеральный (Левин); трансформационный, транзакционный (Бёрнс); ситуационный (Херси-Бланшар); ориентированный на задачу или на людей. Что перечислено?

6. Целеполагание, организация, координация, мотивация, контроль, представительство, разрешение конфликтов, развитие подчинённых, поддержание сплочённости. Что описано?

7. Позитивная (доверие, поддержка), негативная (контроль, давление), нейтральная (формальные отношения), партнёрская (сотрудничество, наставничество). Что перечислено?

8. Мужской стиль чаще ориентирован на задачу и конкуренцию, женский — на сотрудничество, эмпатию, поддержку. Современные исследования отмечают сближение стилей. Что описано?

9. Вербальное: чёткость, аргументированность, активное слушание. Невербальное: открытая поза, зрительный контакт, уместные жесты, контроль мимики и интонации. О чем речь?

10. Внутренняя мотивация: достижение, развитие, влияние. Способности мотивировать других: формирование видения, вдохновение, признание, развитие потенциала команды. О чем речь?

Ответы на задания в открытой форме:

Вопрос (наименование вопроса)	Ответ (краткий ответ)
Наблюдение, опрос, анкетирование, тестирование, эксперимент, биографический метод, кейс-метод, метод экспертных оценок, ситуационный анализ. Что описано?	Методы психологии лидерства.
Способность отдельной личности влиять на массы, формировать общественное	Политическое лидерство.

мнение, направлять политические процессы. Основано на авторитете, харизме, легитимности. Что это?	
Повышение роли этических стандартов, развитие навыков медиации, цифровая грамотность, междисциплинарный подход, лидерство в командах и проектах. Что описано?	Современные тенденции лидерства в юриспруденции.
Неформальное влияние, основанное на личных качествах. Формальная должность с административными полномочиями. Оптимально их сочетание. О чем речь?	Лидерство и руководство.
Авторитарный, демократический, либеральный (Левин); трансформационный, транзакционный (Бёрнс); ситуационный (Херси-Бланшар); ориентированный на задачу или на людей. Что перечислено?	Типология стилей лидерства.
Целеполагание, организация, координация, мотивация, контроль, представительство, разрешение конфликтов, развитие подчинённых, поддержание сплочённости. Что описано?	Функции лидера и руководителя в группе.
Позитивная (доверие, поддержка), негативная (контроль, давление), нейтральная (формальные отношения), партнёрская (сотрудничество, наставничество). Что перечислено?	Типы установки руководителя на подчиненных.
Мужской стиль чаще ориентирован на задачу и конкуренцию, женский — на сотрудничество, эмпатию, поддержку. Современные исследования отмечают сближение стилей. Что описано?	Лидерский стиль мужчин и женщин.
Вербальное: чёткость, аргументированность, активное слушание. Невербальное: открытая поза, зрительный контакт, уместные жесты, контроль мимики и интонации. О чем речь?	Вербальное и невербальное поведение на переговорах.
Внутренняя мотивация: достижение, развитие, влияние. Способности мотивировать других: формирование видения, вдохновение, признание, развитие потенциала команды. О чем речь?	Мотивация лидера и его мотивационные способности.

Методика оценки сформированности компетенции

Оценка сформированности компетенции проводится по 100 – бальной системе.

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)
ИУК-3.1. Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для	выполнение 70% и более оценочных средств по определению уровня

<p>достижения поставленной цели, учитывая особенности поведения и интересы других участников команды</p> <p>ИУК-3.2. Планирует и анализирует последствия личных действий, адекватно оценивает идеи и предложения других участников для достижения поставленной цели в командной работе</p> <p>ИУК-3.3. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, соблюдая установленные нормы и правила социального взаимодействия, несет личную ответственность за свой вклад в результат командной работы</p>	<p>достижения результатов обучения по дисциплине</p>
--	--