

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 31.03.2023 14:48:39
Уникальный программный ключ:
637517d24e103e0b6332cf77e878d98a1c5bb2f5eb89c39ebfd7543985447



**Образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский университет имени А. С. Грибоедова»**

(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)

Факультет психологии

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. декана

_____ / Н.В. Автионовой/

«31» октября 2022 г

Рабочая программа дисциплины

Командный менеджмент

Укрупненная группа специальностей

37.00.00 Психологические науки

Направление подготовки 37.03.01 Психология

(уровень бакалавриат)

Направленность (профиль):

«Психология в социальной и образовательной сферах»

Формы обучения: очная, очно-заочная

Москва 2022

Рабочая программа дисциплины «Командный менеджмент». Направление подготовки 37.03.01 Психология, направленность (профиль): «Психология в социальной и образовательной сферах» / сост. Р.В. Комисарук. – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова, 2021. – 34с.

Рабочая программа дисциплины составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 839 и Профессионального стандарта «Психолог в социальной сфере» от «18» ноября 2013 г. № 682н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации «25» декабря 2013 г., регистрационный № 30840), Профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» от «24» июля 2015 г. № 514н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации «18» августа 2015 г., регистрационный № 38575).

Разработчики: доктор педагогических наук, профессор, Н.И. Никитина

Ответственный рецензент:

Толстикова Светлана Николаевна, доктор психологических наук, профессор, МГПУ профессор кафедры психологическое образование

(Ф.И.О., уч. степень, уч. звание, должность)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании кафедры психологии и педагогики от 12.03.2021 № 3.

Заведующий кафедрой _____ / _____ / к.п.н. Н.В. Автионова/

(подпись)

Согласовано от Библиотеки _____ / _____ / О.Е. Степкина/

(подпись)

РАЗДЕЛ 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование совокупности профессиональных компетенций обучающегося как способности и готовности продуктивно решать профессиональные задачи психолога на основе усвоенных теоретических и прикладных знаний, умений, навыков в сфере командного менеджмента.

Задачи, решаемые в ходе освоения программы дисциплины:

- сформировать систему теоретических и прикладных знаний в области командного менеджмента;

- сформировать умения и навыки применять теоретические и прикладные командного менеджмента для решения профессиональных задач;

- развивать у обучающихся навыки самообразовательной деятельности в сфере актуальных проблем теории и практики социологии.

РАЗДЕЛ 2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Категория (группа) компетенций/ Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции (для планирования результатов обучения по элементам образовательной программы и соответствующих оценочных средств; сопряжены с содержательной спецификой дисциплины)
Командная работа и лидерство УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<p>ИУК-3.1. Знает теоретические основы командной работы, психологию лидерства; теоретические основы социального взаимодействия</p> <p>ИУК-3.2. Умеет создавать команды, организовывать их работу, делегировать полномочия членам команды и распределять поручения; эффективно взаимодействовать с другими членами команды, разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех членов команды; создавать рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде; умеет определять эффективность командой работы</p> <p>ИУК-3.3. Владеет навыками социального взаимодействия; опытом практических действий в сфере командной работы, опытом практических действий в сфере профилактики и разрешения лично-деловых конфликтов; навыками разработки и реализации командной стратегии для достижения поставленной цели; навыками использования ресурсов командной работы в профессиональной деятельности психолога; владеет опытом практических действий в сфере презентации результатов работы команды</p>
Разработка и реализация проектов 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	<p>ИУК-2.1. Знает теоретические, правовые основы разработки и реализации проектов, методы определения оптимальных способов достижения поставленной цели проекта</p> <p>ИУК-2.2. Умеет разрабатывать и реализовывать проекты, умеет применять методы определения оптимальных способов достижения поставленной цели проекта; умеет определять зоны ответственности участников проекта</p> <p>ИУК-2.3. Владеет навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла; навыками осуществления мониторинга хода реализации проекта; навыками презентации обоснования (аргументации) идеи проекта, публичного представления</p>

Категория (группа) компетенций/ Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции (для планирования результатов обучения по элементам образовательной программы и соответствующих оценочных средств; сопряжены с содержательной спецификой дисциплины)
		результатов реализации проекта; владеет опытом практических действий в сфере планирования этапов реализации проекта, определения видов работ в сфере достижения задач проекта, владеет опытом действий в области командной проектной работы
ПК-1 Психолого-педагогическое сопровождение	Психолого-педагогическое и методическое сопровождение реализации основных и дополнительных образовательных программ А/01.7	<p>ИПК-1.1. Знать: методологию психолого-педагогической науки, основы возрастной и педагогической психологии, методы, используемые в педагогике и психологии; методологические основы организации и проведения мониторинга личностных и метапредметных результатов освоения основной общеобразовательной программы обучающимися на всех уровнях общего образования; теорию и методы организации психологического исследования; методы статистического анализа данных психологического исследования; методы верификации результатов исследования; методы интерпретации и представления результатов исследования; методологические основы проектирования образовательной среды, основы психодидактики; методы организационно-методического сопровождения основных общеобразовательных программ; профессиональную этику; международные нормы и договоры в области прав ребенка и образования детей; трудовое законодательство Российской Федерации, законодательство Российской Федерации в сфере образования и прав ребенка; нормативные правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности психолога; Федеральные государственные образовательные стандарты общего образования</p> <p>ИПК-1.2. Уметь: соблюдать нормативно-правовые, этические, профессионально-деонтологические нормы в процессе психолого-педагогического и методического сопровождения реализации основных и дополнительных образовательных программ; использовать качественные и количественные методы психологического обследования; обрабатывать и интерпретировать результаты обследований; анализировать возможности и ограничения используемых педагогических технологий, методов и средств обучения с учетом возрастного и психофизического развития обучающихся; разрабатывать психологические рекомендации по проектированию образовательной среды, обеспечивающей преемственность содержания и форм организации образовательного процесса по отношению ко всем уровням реализации основных общеобразовательных программ; проводить мониторинг личностных и метапредметных результатов освоения основной общеобразовательной программы с использованием современных средств информационно-коммуникационных технологий (ИКТ); разрабатывать и реализовывать дополнительные образовательные программы, направленные на развитие психолого-педагогической компетентности педагогических и административных работников, родителей (законных представителей) обучающихся; владеть приемами преподавания, организации дискуссий, проведения интерактивных форм занятий; разрабатывать индивидуальные учебные планы, анализировать и выбирать оптимальные педагогические</p>

Категория (группа) компетенций/ Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции (для планирования результатов обучения по элементам образовательной программы и соответствующих оценочных средств; сопряжены с содержательной спецификой дисциплины)
		<p>технологии обучения и воспитания обучающихся в соответствии с их возрастными и психофизическими особенностями</p> <p>ИПК-1.3. Владеть опытом практических действий в сфере формирования и реализации планов развивающей работы с обучающимися с учетом их индивидуально-психологических особенностей; в области разработки программ развития универсальных учебных действий, программ воспитания и социализации обучающихся, воспитанников, коррекционных программ; владеть опытом практических действий в сфере разработки психологических рекомендаций по формированию и реализации индивидуальных учебных планов для творчески одаренных обучающихся и воспитанников; владеть навыками разработки совместно с педагогом индивидуальных учебных планов обучающихся с учетом их психологических особенностей; навыками разработки и реализации мониторинга личностной и метапредметной составляющей результатов освоения основной общеобразовательной программы, установленной федеральными государственными образовательными стандартами; навыками оформления и ведения документации (планы работы, протоколы, журналы, психологические заключения и отчеты)</p>
ПК-2. Психолого-педагогическая помощь	<p>Психологическое просвещение субъектов образовательного процесса в области работы по поддержке лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации</p> <p>V/01.7</p>	<p>ИПК-2.1. Знать: юридические и этические основы психологического просвещения в образовательной организации с учетом особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; задачи и принципы психологического просвещения в образовательной организации с учетом особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; формы и направления, приемы и методы психологического просвещения с учетом особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; основы педагогики, формы и способы обучения взрослых субъектов образовательного процесса, работающих с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми и обучающимися, испытывающими трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации;</p> <p>ИПК-2.2. Уметь: осуществлять психологическое просвещение педагогов, преподавателей, администрации образовательной организации и родителей (законных представителей) по вопросам психического развития лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и</p>

Категория (группа) компетенций/ Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции (для планирования результатов обучения по элементам образовательной программы и соответствующих оценочных средств; сопряжены с содержательной спецификой дисциплины)
		<p>социальной адаптации; информировать субъектов образовательного процесса о факторах, препятствующих развитию личности лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; разрабатывать и реализовывать образовательные программы по повышению психологической компетентности субъектов образовательного процесса, работающих с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми и обучающимися, испытывающими трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; владеть навыками преподавания, проведения дискуссий, презентаций</p> <p>ИПК-2.3. Владеть: навыками ознакомления педагогов, преподавателей и администрации образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, с современными исследованиями в области психологии дошкольного, младшего школьного, подросткового, юношеского возраста лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; навыками ознакомления педагогов, преподавателей, администрации образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также родителей (законных представителей) с основными условиями психического развития лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации (в рамках консультирования, педагогических советов); навыками осуществления просветительской работы с родителями (законными представителями) лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; навыками ознакомления педагогов, преподавателей и администрации образовательных организаций с современными исследованиями в области профилактики социальной адаптации; навыками оказания помощи в формировании психологической культуры субъектов образовательного процесса; владеть навыками оказания помощи в сохранении и укреплении психологического здоровья лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; владеть навыками ведения профессиональной документации (планы работы, протоколы, журналы, психологические заключения и отчеты)</p>

<p>ПК-3. Психологические услуги</p>	<p>Подготовка межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам) А/01.7</p>	<p>ИПК-3.1. Знать: социальную психологию, психологию малых групп, методологию командной работы; психологию управления, организационную психологию, регламенты межведомственного взаимодействия и правила обмена профессиональной информацией между специалистами разных ведомств; технологию работы в команде, организацию деятельности специалистов разных ведомств; методы активизации социальных, психологических и других ресурсов для подготовки межведомственных команд; техники эффективной коммуникации со специалистами; конфликтологию (виды конфликтов, способы разрешения и т.д.); технологию разрешения конфликтов</p> <p>ИПК-3.2. Уметь: подбирать эффективные формы и методы психологической подготовки специалистов межведомственной команды в соответствии с поставленными задачами; осуществлять психологическую подготовку специалистов межведомственной команды с учетом их уровня квалификации; разрабатывать программы подготовки специалистов межведомственных команд по оказанию психологической помощи организациям; консультировать отдельных специалистов по работе в межведомственной команде; вести документацию и служебную переписку; использовать современные технологии работы с информацией, базами данных и иными информационными системами для решения вопросов организации и работы межведомственных команд, оказывающих психологическую помощь в социальной сфере; соблюдать требования профессиональной этики</p> <p>ИПК-3.3. Владеть: навыками выявления проблем межведомственного характера в социальной сфере, навыками подготовки предложений по формированию команды специалистов разного профиля для оказания комплексной психологической помощи клиентам; навыками разработки совместно со специалистами другого профиля программ межведомственного взаимодействия; навыками обучения специалистов межведомственной команды, психологической подготовки специалистов межведомственной команды; навыками психологической оценки эффективности деятельности специалистов межведомственной команды; навыками консультирования специалистов межведомственной команды по вопросам оказания психологической помощи клиентам; учета результатов работы</p>
---	---	--

РАЗДЕЛ 3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Командный менеджмент» изучается во 2 семестре, относится к «Части, формируемой участниками образовательных отношений» Блока Б.1 «Дисциплины (модули)».

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е.

Для успешного освоения данной дисциплины обучающиеся должны освоить следующие дисциплины: «Правовые и этические основы практической психологии», «Философия», «История (история России, всеобщая история)», «Общая психология», «Педагогика и психодидактика», «Психология развития и возрастная психология», «История психологии», «Безопасность жизнедеятельности».

Знания, умения, навыки, опыт практической деятельности, приобретенные при освоении настоящей дисциплины, необходимы для успешного освоения следующих дисциплин: «Психологическое вмешательство (развитие, коррекция, реабилитация)», «Психология и педагогика инклюзивного образования», «Социальная психология», «Религиоведение и психология религии», «Этнопсихология», «Психология беженцев, мигрантов, маргиналов», «Психология массовых коммуникаций», «Гендерология», «Конфликтология», «Современные направления молодежных движений», а также при прохождении всех типов учебной и производственной практики.

РАЗДЕЛ 4. ОБЪЕМ (ТРУДОЕМКОСТЬ) ДИСЦИПЛИНЫ

(ОБЩАЯ, ПО ВИДАМ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ, ВИДАМ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ)

Трудоемкость дисциплины и виды учебной работы (очная форма обучения)

З.е.	Всего часов	Контактная работа				Часы СР на подготовку к кур.раб.	Иная СР	Контроль
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа		Контактная работа по курсовой работе			
			Лабораторные	Практические/семинарские				
4 семестр								
2	72	20	-	28	-	-	22	2 Зачет
Всего по дисциплине								
2	72	20	-	28	-	-	22	2

Трудоемкость дисциплины и виды учебной работы (очно-заочная форма обучения)

З.е.	Всего часов	Контактная работа				Часы СР на подготовку к кур.раб.	Иная СР	Контроль
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа		Контактная работа по курсовой работе			
			Лабораторные	Практические/семинарские				
4 семестр								
2	72	20	-	24	-	-	20	2 Зачет
Всего по дисциплине								
2	72	20	-	24	-	-	20	2

СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание темы
Раздел 1. Теоретические основы командного менеджмента		

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание темы
1	Тема 1.1. Команда – особенности формирования и функционирования	<p>Очерк истории групповой работы. Исследования и результаты, полученные в школе К. Левина. Понятие групповой работы в психологии и в менеджменте: сходства и различия. Основания классификации групповой работы: по целям работы, по процессу работы, по феноменологии, по продуктам работы. Команда как особый тип организации. Определение команды, типология команд. Операционные или инновационные цели команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс. Четыре пары основных характеристик типов личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие. Создание команды. Основные роли в команде. Постановка задачи для команды. Важные составляющие в структуре профессионализма руководителей при создании эффективно действующей команды. Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды. Базовое определение команды. Конфликты в команде и управление ими. Межгрупповые конфликты. Мнимые и полные конфликты. Пути разрешения различного рода конфликтов. Понятие целевой роли члена команды. Центральность целевой роли. Принципы компетентности и предпочтений в подборе членов команды. Эффекты давления среды на членов команды. Психологическая совместимость и сплоченность команды. Характеристики высокопроизводительной команды. Особенности «плохих» и «хороших» команд. Команда и коллектив.</p>
2	Тема 1.2. Лидерство в команде	<p>Вариативные подходы к описанию лидерства в различных научных отраслях. Теория черт лидера. Поведенческий подход к описанию лидерства. Суть ситуационного подхода к описанию лидерства. Теория адаптивного подхода к описанию лидерства. Анализ лидерства как одного из базовых механизмов дифференциации социальной деятельности. Главные признаки лидерства. Три уровня лидерства. Типология лидерства. Типология лидерства Е.С. Богардуса. Классификация лидерства Ф.С. Бартлетта. «Законодательное лидерство» Дж. В. Гетцеля и Е.Г. Губа. В. Белл, Р. Дж. Хилл и С.В. Миллз и их типы лидеров. М. Конвей: три лидерские роли. Власть и лидерство. Власть как форма социальных отношений. Аспекты власти. Власть в структуре организации. Источники власти. Власть как динамическая система. Специфика современного менеджмента. Творчество как основная компетенция лидера. Концепция интерактивного менеджмента. Концепция Кайдзен.</p>
Раздел 2. Прикладные основы командного менеджмента		

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание темы
3	Тема 2.1. Командообразование как ключевая задача лидеров руководителей	<p>Сущность социального командообразования как базового элемента групповой организации. Социальное образование команд. Элементы групповой организации. Тренинг, групповой коучинг, менторинг, модерация, фасилитация: особенности применения. Нормативная модель командообразования. Этапы: комплектование (переукомплектование), знакомство (углубление знакомства), институционализация, формирование общего видения, позиционирование (перепозиционирование), планирование первого шага, исполнение, рефлексия, планирование второго шага. Классификация упражнений, направленных на командообразование. Взаимодействие команд. Эффекты, сопровождающие взаимодействие команд с различными целями. Связанность членов и их лояльность команде, динамика индивидуальных различий в реагировании. Связность в команде и терпимость к авторитаризму. Особенности командной идентичности в условиях конкуренции. Команда и конформизм. «Огруппление» мышления и сопротивление изменениям по Д. Джанису. Динамика восприятия представителей других команд. Ингрупповой фаворитизм и нужды командного управления в организации. Техники снижения командной конкуренции: ротация и специфика стимулирования, объединение целей. Процедуры управления и их стандартизация. Поведение в команде, команда и дефицит ресурсов.</p>
4	Тема 2.2. Модели и методы управления лидерством	<p>Основные функции лидерства. Базовые инструменты лидера. Технологии лидера, применяемые для анализа, моделирования и прогнозирования развития проблем, сложных ситуаций. СТЭП-анализ. Карта стратегических групп и системная карта. Дерево целей. «SWOT-анализ» и «Мозговой штурм». Психофизиологические особенности и регулятивные механизмы в личности лидера. Основные компетенции в реализации лидерской позиции. Описание модели компетенций в реализации лидерской позиции. Лидерские компетенции. Доверие и делегирование полномочий. Определения доверия и его социально-экономические функции. Доверие как субъективная оценка вероятности эффективного действия. Клиент и контрактор как основные социальные роли в процессе оказания доверия. Делегирование полномочий как действие клиента и его отношение к контрактору. Делегирование в слабой и строгой форме. Градации доверия и формы контроля. Правила и условия делегирования полномочий. Диагностика социально-психологического климата в команде. Диагностика вовлеченности членов команды. Диагностика межличностных отношений. Выявления лидера. Выявление скрытых конфликтов. Формирование конфликтологической компетенции в менеджменте. Личные качества лидера. Правила, которыми должен руководствоваться лидер. Социальная ответственность менеджера. Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера. Понятие и формирование имиджа человека. Основы тайм-менеджмента. Управление временем. Презентация и самопрезентация. Искусство публичного выступления. Оценка результативности команды.</p>

**Перечень разделов (модулей), тем дисциплины и распределение учебного времени по
разделам/темам дисциплины, видам учебных занятий
(в т.ч. контактной работы), видам текущего контроля
(очная форма обучения)**

Разделы / Темы	Контактная работа				Часы СР на подгот овку кур.р.	Иная СР	Конт роль	Всего часов
	Занятия лекцион ного типа	Занятия семинарского типа		Контак тная работа по кур.р				
		Лаб.р	Прак. /сем.					
2 семестр								
Раздел 1. Теоретические основы командного менеджмента	10	-	14	-	-	11	-	34
Тема 1.1. Команда – особенности формирования и функционирования	4	-	7	-	-	6	-	16
Тема 1.2. Лидерство в команде	6	-	7	-	-	5	-	18
Раздел 2. Прикладные основы командного менеджмента	10	-	14	-	-	11	-	34
Тема 2.1. Командообразование как ключевая задача лидеров руководителей	4	-	7	-	-	5	-	16
Тема 2.2. Модели и методы управления лидерством	6	-	7	-	-	6	-	18
Зачет	-	-	-	-	-	-	4	4
Итого за 2 семестр	20	-	28	-	-	22	4	72

**Перечень разделов (модулей), тем дисциплины и распределение учебного времени по
разделам/темам дисциплины, видам учебных занятий
(в т.ч. контактной работы), видам текущего контроля
(очно-заочная форма обучения)**

Разделы / Темы	Контактная работа				Часы СР на подгот овку кур.р.	Иная СР	Конт роль	Всего часов
	Занятия лекцион ного типа	Занятия семинарского типа		Контак тная работа по кур.р				
		Лаб.р	Прак. /сем.					
2 семестр								
Раздел 1. Теоретические основы командного менеджмента	10	-	12	-	-	12	-	34
Тема 1.1. Команда – особенности формирования и функционирования	4	-	6	-	-	6	-	16
Тема 1.2. Лидерство в команде	6	-	6	-	-	6	-	18
Раздел 2. Прикладные основы командного менеджмента	10	-	12	-	-	12	-	34
Тема 2.1. Командообразование как ключевая задача лидеров руководителей	4	-	6	-	-	6	-	16
Тема 2.2.	6	-	6	-	-	6	-	18

Разделы / Темы	Контактная работа			Часы СР на подготовку кур.р.	Иная СР	Конт роль	Всего часов	
	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа						Контактная работа по кур.р
		Лаб.р	Прак. /сем.					
Модели и методы управления лидерством								
Зачет	-	-	-	-	-	4	4	
Итого за 2 семестр	20	-	24	-	-	24	72	

ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА

Семинарские занятия

Общие рекомендации по подготовке к семинарским занятиям. При подготовке к работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний. Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач занятия. Работа во время проведения занятия семинарского типа включает несколько моментов: а) консультирование обучающихся преподавателями с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач, б) самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной учебной программой тематики.

2 семестр

Тема № 1.1. Команда – особенности формирования и функционирования

Семинары 1-3 (6 ч)

Вопросы для обсуждения:

1. Команда как особый тип организации. Определение команды, типология команд.
2. Операционные или инновационные цели команды.
3. Виды команд.
4. Создание команды.
5. Основные роли в команде.
6. Постановка задачи для команды.
7. Важные составляющие в структуре профессионализма руководителей при создании эффективно действующей команды.
8. Отличия команды от рабочих групп.
9. Жизненный цикл команды.
10. Конфликты в команде и управление ими. Мнимые и полные конфликты.
11. Пути разрешения различного рода конфликтов.
12. Понятие целевой роли члена команды.
13. Принципы компетентности и предпочтений в подборе членов команды.
14. Эффекты давления среды на членов команды.
15. Психологическая совместимость и сплоченность команды.
16. Характеристики высокопроизводительной команды.
17. Особенности «плохих» и «хороших» команд.
18. Команда и коллектив.

Литература:

Основная

1.Эриашвили, Н. Д. Основы менеджмента : учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / Н. Д. Эриашвили ; под редакцией В. В. Лукашевич, И. В.

Бородушка. — 2-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 271 с. — ISBN 5-238-01061-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71768.html>

Дополнительная

1. Шарипов, Ф. В. Психологические основы менеджмента : учебное пособие / Ф. В. Шарипов. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 298 с. — ISBN 978-5-9908055-7-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/59225.html>

2. Воронин, А. Ю. Основы менеджмента : учебное пособие / А. Ю. Воронин, О. В. Сересева, Л. И. Чурина. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2018. — 119 с. — ISBN 978-5-7782-3486-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/91292.html>

Тема № 1.2. Лидерство в команде

Семинары 4-6 (6 ч)

Вопросы для обсуждения:

1. Вариативные подходы к описанию лидерства в различных научных отраслях.
2. Теория черт лидера.
3. Поведенческий подход к описанию лидерства.
4. Суть ситуационного подхода к описанию лидерства.
5. Теория адаптивного подхода к описанию лидерства.
6. Анализ лидерства как одного из базовых механизмов дифференциации социальной деятельности.
7. Главные признаки лидерства.
8. Три уровня лидерства.
9. Типология лидерства. Типология лидерства Е.С. Богардуса. Классификация лидерства Ф.С. Бартлетта. «Законодательное лидерство» Дж. В. Гетцеля и Е.Г. Губа. В. Белл, Р. Дж. Хилл и С.В. Миллз и их типы лидеров.
10. М. Конвей: три лидерские роли.
11. Власть и лидерство. Власть как форма социальных отношений. Аспекты власти. Власть в структуре организации. Источники власти. Власть как динамическая система.
12. Специфика современного менеджмента.
13. Творчество как основная компетенция лидера.
14. Концепция интерактивного менеджмента. Концепция Кайдзен.

Литература:

Основная

1. Эриашвили, Н. Д. Основы менеджмента : учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / Н. Д. Эриашвили ; под редакцией В. В. Лукашевич, И. В. Бородушка. — 2-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 271 с. — ISBN 5-238-01061-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71768.html>

Дополнительная

1. Шарипов, Ф. В. Психологические основы менеджмента : учебное пособие / Ф. В. Шарипов. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 298 с. — ISBN 978-5-9908055-7-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/59225.html>

2. Воронин, А. Ю. Основы менеджмента : учебное пособие / А. Ю. Воронин, О. В. Сересева, Л. И. Чурина. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2018. — 119 с. — ISBN 978-5-7782-3486-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/91292.html>

Тема № 2.1. Командообразование как ключевая задача лидеров руководителей

Семинары 7-9 (6 ч)

Вопросы для обсуждения:

1. Сущность социального командообразования как базового элемента групповой организации. Социальное образование команд.
2. Элементы групповой организации.
3. Тренинг, групповой коучинг, менторинг, модерация, фасилитация: особенности применения. Нормативная модель командообразования.
4. Классификация упражнений, направленных на командообразование.
5. Взаимодействие команд. Эффекты, сопровождающие взаимодействие команд с различными целями.
6. Связанность членов и их лояльность команде, динамика индивидуальных различий в реагировании.
7. Связность в команде и терпимость к авторитаризму.
8. Особенности командной идентичности в условиях конкуренции.
9. Команда и конформизм.
10. Техники снижения командной конкуренции.
11. Процедуры управления и их стандартизация.
12. Поведение в команде, команда и дефицит ресурсов.

Литература:

Основная

1. Эриашвили, Н. Д. Основы менеджмента : учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / Н. Д. Эриашвили ; под редакцией В. В. Лукашевич, И. В. Бородушка. — 2-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 271 с. — ISBN 5-238-01061-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71768.html>

Дополнительная

1. Шарипов, Ф. В. Психологические основы менеджмента : учебное пособие / Ф. В. Шарипов. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 298 с. — ISBN 978-5-9908055-7-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/59225.html>

2. Воронин, А. Ю. Основы менеджмента : учебное пособие / А. Ю. Воронин, О. В. Сересева, Л. И. Чурина. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2018. — 119 с. — ISBN 978-5-7782-3486-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/91292.html>

Тема № 2.2. Модели и методы управления лидерством

Семинары 10-12 (6 ч)

Вопросы для обсуждения:

1. Основные функции лидерства. Базовые инструменты лидера.
2. Технологии лидера, применяемые для анализа, моделирования и прогнозирования развития проблем, сложных ситуаций.
3. СТЭП-анализ. Карта стратегических групп и системная карта.
4. Дерево целей. «SWOT-анализ» и «Мозговой штурм».
5. Психофизиологические особенности и регулятивные механизмы в личности лидера.
6. Основные компетенции в реализации лидерской позиции. Описание модели компетенций в реализации лидерской позиции. Лидерские компетенции.
7. Доверие и делегирование полномочий. Определения доверия и его социально-экономические функции.
8. Доверие как субъективная оценка вероятности эффективного действия.
9. Клиент и контрактор как основные социальные роли в процессе оказания доверия. Делегирование полномочий как действие клиента и его отношение к контрактору. Делегирование в слабой и строгой форме. Градации доверия и формы контроля.
10. Правила и условия делегирования полномочий.

11. Диагностика социально-психологического климата в команде.
12. Диагностика вовлеченности членов команды.
13. Диагностика межличностных отношений.
14. Выявления лидера.
15. Выявление скрытых конфликтов. Формирование конфликтологической компетенции в менеджменте.
16. Правила, которыми должен руководствоваться лидер команды.
17. Социальная ответственность менеджера.
18. Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера.
19. Основы тайм-менеджмента. Управление временем. Презентация и самопрезентация. Искусство публичного выступления.
20. Оценка результативности команды.

Литература:

Основная

1.Эриашвили, Н. Д. Основы менеджмента : учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / Н. Д. Эриашвили ; под редакцией В. В. Лукашевич, И. В. Бородушка. — 2-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 271 с. — ISBN 5-238-01061-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71768.html>

Дополнительная

1.Шарипов, Ф. В. Психологические основы менеджмента : учебное пособие / Ф. В. Шарипов. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 298 с. — ISBN 978-5-9908055-7-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/59225.html>

2.Воронин, А. Ю. Основы менеджмента : учебное пособие / А. Ю. Воронин, О. В. Сересева, Л. И. Чурина. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2018. — 119 с. — ISBN 978-5-7782-3486-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/91292.html>

РАЗДЕЛ 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Интерактивные образовательные технологии, используемые на аудиторных практических занятиях Очно-заочная форма обучения

Наименование разделов, тем	Используемые образовательные технологии	Часы
<p>Раздел 1. Теоретические основы командного менеджмента Тема 1.1. Команда – особенности формирования и функционирования Тема 1.2. Лидерство в команде</p>	<p>Технология развития критического мышления и технология проблемного обучения. Технология электронного обучения. Технологии эвристического обучения. Технологии витагенного обучения. Доклады, сопровождаемые презентациями; обсуждение докладов; опрос на семинарском занятии; работа в малых группах; обсуждение эссе; защита рефератов, защита проектов; дискуссии по проблемным вопросам семинара; обсуждение решений профессионально-ориентированных заданий и задач; обсуждение и анализ решения кейсов; дидактические игры; веб-квест; обсуждение «банка мнений»; «мозговой штурм», «аукцион идей»; «круглые столы», деловые игры, активизация творческой деятельности, учебно-исследовательская работа обучающихся; текущее и итоговое тестирование; участие в супервизии; тренинг; технологии контрольно-оценочной деятельности</p>	<p>12</p>

<p>Раздел 2. Прикладные основы командного менеджмента Тема 2.1. Командообразование как ключевая задача лидеров руководителей Тема 2.2. Модели и методы управления лидерством</p>	<p>Технология развития критического мышления и технология проблемного обучения. Технология электронного обучения. Технологии эвристического обучения. Технологии витагенного обучения. Доклады, сопровождаемые презентациями; обсуждение докладов; опрос на семинарском занятии; работа в малых группах; обсуждение эссе; защита рефератов, защита проектов; дискуссии по проблемным вопросам семинара; обсуждение решений профессионально-ориентированных заданий и задач; обсуждение и анализ решения кейсов; дидактические игры; веб-квест; обсуждение «банка мнений»; «мозговой штурм», «аукцион идей»; «круглые столы», деловые игры, активизация творческой деятельности, учебно-исследовательская работа обучающихся; текущее и итоговое тестирование; участие в супервизии; тренинг; технологии контрольно-оценочной деятельности</p>	<p>12</p>
---	---	-----------

Практикум

Проблемные практико-ориентированные задания

Задание № 1. Опишите 4 этапа создания эффективной рабочей команды. Приведите конкретные примеры.

Задание № 2. Охарактеризуйте типы команд (можно привести любую классификацию, близкую Вам. Но важно, чтоб она выражала логику становления команды как совокупного субъекта деятельности. Приведите конкретные примеры на каждый тип команды)

Задание № 3. Перечислите основные принципы построения диагностического интервью и ключевые диагностические признаки по шкалам типологии Майерс-Бриггс. Проведите такое интервью с сокурсником, которого Вы бы взяли свою команду.

Задание № 4. В чем заключается специфика создания управленческих команд в образовательных учреждениях. Проведите интервью с психологом или администратором базы практики (образовательной организации).

Задание № 5. Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса, подготовьте завершённый структурный элемент тренинга, направленный, по вашему выбору: а) на формирование группового командного видения; б) на формулировку миссии команды; в) на разработку стратегии деятельности команды. Проведите с сокурсниками на семинарском занятии элемент тренинга. По завершении практического занятия, проанализируйте его ход с точки зрения динамического баланса и уровня групповой энергетики. Выделите точки бифуркации и определите с какими конкретными событиями они связаны.

Задание № 6. Подготовьте проект группового контракта для вашей учебной группы, позволяющий, на ваш взгляд, реально повысить эффективность ее деятельности.

Задание № 7. Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса, подготовьте завершённый структурный элемент тренинга, направленный на отработку навыков использования структурных методов групповой (командной) работы.

РАЗДЕЛ 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа

Наименование разделов/тем	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Содержание самостоятельной работы обучающихся	Часы
<p>Раздел 1. Теоретические основы командного менеджмента Тема 1.1. Команда – особенности</p>	<p>Параметры образования команды. Принципы проектирования эффективных команд. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной команды.</p>	<p>Подготовка к учебным аудиторным занятиям: - проработка теоретического материала учебной дисциплины; - работа со специальной литературой,</p>	<p>12</p>

Наименование разделов/тем	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Содержание самостоятельной работы обучающихся	Часы
<p>формирования и функционирования Тема 1.2. Лидерство в команде</p>	<p>Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный. Стадии развития коллектива команды. Функционально-ролевое распределение в команде. Конфликты и противостояния в команде. Нормализация отношений в команде. «Этапы большого пути» - история становления и развития практико-ориентированных исследований малых групп. «Группа без личности» и «Личность вне группы» - методологические проблемы классических социально-психологических подходов к изучению малых групп. Сплоченность и напряжение – диалектика групповой динамики. «Герои» и «Козлы отпущения» - первичная неформальная статусно-ролевая структура группы как ресурс командообразования. Сила «перевернутой пирамиды» в командообразовании - от видения к миссии, от миссии к стратегии, от стратегии к ресурсам. Команды как группы высокого уровня развития. Признаки команд. Основные закономерности командообразования. Роль руководителя в формировании команд.</p>	<p>периодическими изданиями и иными видами информации по темам занятий; конспектирование; аннотирование; рецензирование; составление глоссария, словаря терминов и понятий учебной дисциплины; - подготовка к текущему контролю (подготовка к контрольным работам, тестированию); - подготовка докладов, презентаций; - подготовка рефератов; - написание эссе; - выполнение творческих и практических заданий; - решение практических задач, кейсов; - подготовка к деловой игре</p>	
<p>Раздел 2. Прикладные основы командного менеджмента Тема 2.1. Командообразование как ключевая задача лидеров руководителей Тема 2.2. Модели и методы управления лидерством</p>	<p>Конфликты и стрессы в команде. Организация управления конфликтами и стрессами в команде . Методы управления конфликтами в команде. Методы управления стрессами в команде. Использование методов индивидуального консультирования и коучинга в процессе командообразования. Критерии качественного группового контракта. Его место и значение в процессе командообразования. Феномен синергии. Команда как самоуправляющееся социальное сообщество. Гибкость функционально-ролевой структуры команды. Взаимодополняемость и взаимозаменяемость членов команды, с точки зрения ролевых функций. Разработка и внедрение инноваций как базисная функция организационного лидерства. Использование методов индивидуального консультирования и коучинга в процессе командообразования. Критерии качественного группового контракта. Его место и значение в процессе командообразования.</p>	<p>Подготовка к учебным аудиторным занятиям: - проработка теоретического материала учебной дисциплины; - работа со специальной литературой, периодическими изданиями и иными видами информации по темам занятий; конспектирование; аннотирование; рецензирование; составление глоссария, словаря терминов и понятий учебной дисциплины; - подготовка к текущему контролю (подготовка к контрольным работам, тестированию);</p>	<p>12</p>

Наименование разделов/тем	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Содержание самостоятельной работы обучающихся	Часы
	<p>Социально-психологические методы повышения эффективности совещаний.</p> <p>Социально-психологические методы обеспечения эффективности переговорного процесса.</p> <p>Стратегическое мышление руководителя как форма делового проектирования.</p> <p>Процесс формирования руководителем управленческой команды. Психологические основы профессионального лидерства в команде. Управленческая команда конкретной фирмы (организации).</p> <p>Социально-психологический портрет.</p> <p>Команда как субъект профессионального воспитания. Самоорганизация управленческой команды.</p> <p>Специфика профессионального лидерства в команде.</p> <p>Социально-психологические средства повышения креативности команды.</p>	<p>- подготовка докладов, презентаций;</p> <p>- подготовка рефератов;</p> <p>- написание эссе;</p> <p>- выполнение творческих и практических заданий;</p> <p>- решение практических задач, кейсов;</p> <p>- подготовка к деловой игре</p>	

6.1. Темы эссе¹

1. Проблема лидерства в отечественной и зарубежной науке.
2. Современные кросс-культурные исследования лидерства.
3. Гендерная психология лидерства.
4. Исследование стилей лидерства в организационной психологии.
5. Лидерство как инструмент интеграции общности.
6. Исследование проблемы лидерства как структурного феномена.
7. Отечественные подходы к исследованию структуры группового лидерства.
8. Интерпретационный подход в исследовании проблемы лидерства.
9. Харизматическое лидерство.
10. Гуманистический подход в исследовании проблемы лидерства.
11. Социально-ролевая теория гендерных различий лидеров.
12. Концепция гендерного потока.
13. Современные теории политического лидерства.
14. Психологические модели поведения политического лидера.
15. Современные отечественные концепции по построению команд.
16. Зарубежные современные подходы к командообразованию, основанные: на развитии и согласованности целей команды (Е. Локки, Г. Лэхам).
17. Концепция функционального руководства командой (С. Заккаро, Е. Флейшман).
18. Исследование проблемы командообразования в отечественной и зарубежной психологии.
19. Роль и значение человеческого фактора в современных условиях функционирования образовательных организаций. Сущность и значение информационно-поведенческой подсистемы менеджмента
20. Особенности взаимодействия человека и организации.
21. Основные подходы к установлению взаимодействия между человеком и организацией.
22. Основные социально-психологические качества личности.
23. Прогнозирование поведения человека на основе знаний о его психосоциотипе.
24. Процесс социализации личности.
25. Коммуникационный процесс в управлении.
26. Пути повышения эффективности коммуникационного процесса.
27. Тактика общения.

¹ Перечень тем не является исчерпывающим. Обучающийся может выбрать иную тему по согласованию с преподавателем.

28. Мотивационный процесс: его характеристика и особенности.
29. Характеристики социальных групп.
30. Основные типы поведения в группе.
31. Сущность и значение анализа в изучении поведения личности в организации.

6.2. Примерные задания для самостоятельной работы²

Темы докладов/рефератов:

1. Методы исследования социального взаимодействия: классификация и сравнение.
2. Культура организации и субкультура подразделения: природа, свойства, различия.
3. Психологические проблемы межличностного и межгруппового взаимодействия.
4. Нормативная модель командообразования.
5. Концепция командных ролей по Р.М. Бельбину.
6. Модель психотипов по Майерс-Бриггс.
7. Психологические особенности урегулирования конфликтов в команде.
8. Опасности командного взаимодействия.
9. Кризисы и конфликты в команде.
10. Проблема критериев профессионализма группы; понятие «профессиональные компетенции» команды.
11. Внешние и внутренние факторы, определяющие специфику деятельности группы и команды в организации и вне её.
12. Аспекты анализа групповой сессии для команды.
13. Коммуникативные умения специалиста и руководителя и их развитие.
14. Понятие обратной связи в деловом общении в команде. Виды обратных связей.
15. Сходства и различия малой группы и команды.
16. Понятие и составные части доверия как основы социального взаимодействия в команде.
17. Доверие и делегирование полномочий в организации и команде.
18. Сходства и различия тренинга, наставничества и коучинга как методов повышения эффективности командной деятельности.
19. Инструменты командообразования.
20. Этика деловых отношений в команде.
21. Специфика современного менеджмента.
22. Творчество как основная компетенция лидера.
23. Концепция интерактивного менеджмента.
24. Концепция Кайдзен.
25. Принципы формирования эффективных команд.
26. Факторы, влияющие на эффективность работы команды.
27. Особенности взаимодействия в команде.
28. Соотношение явлений «лидерства» и «руководства».
29. Лидерство в коллективе. Феномен власти.
30. Понятие авторитета.
31. Стиль управления. Ошибки руководителя.
32. Мотивация членов команды.
33. Эффективный стиль управления командой.
34. Управленческая команда. Этапы формирования.
35. Формирование команды и начало совместной работы.
36. Преодоление стрессовых ситуаций в команде.
37. Подбор персонала и оптимизация структуры команды.
38. Групповая динамика в команде.
39. Синергия усилий членов команды.
40. Функционально-ролевое распределение в команде.

² Перечень тем докладов/рефератов не является исчерпывающим. Обучающийся может выбрать иную тему по согласованию с преподавателем.

41. Критерии эффективности деятельности команды.

6.3. Примерные варианты контрольной работы

Примерные тестовые задания для контрольной работы

1. Охарактеризуйте базовые основания командной работы:

- а) интегрирующая роль руководителя команды (идейный и деловой лидер);
- б) четкое и безальтернативное руководство со стороны вышестоящей организации;
- в) идеология "общей судьбы" (единый "путь - цель");
- г) полная и безоговорочная ориентация на интересы руководителя команды;
- д) идейное единство (миссия – "кровная идея", "общее видение", ценностно-ориентированное единство).

2. Определите основные черты профессионального почерка команды (внутрикомандных отношений):

- а) динамичный деловой стиль работы;
- б) жёсткое единоначалие;
- в) информационная открытость и адекватность;
- г) ответственная исполнительская дисциплина (построенная на "понимании" и "приобщении");
- д) исполнительность построенная на указаниях вышестоящих организаций;

3. Обозначьте характеристики команды как субъекта саморазвития:

- а) наличие "оппонентного круга" (своеобразный "круглый стол" для обсуждения "идей развития");
- б) определяющий фактор развития (саморазвития) команды – программа, спущенная "сверху";
- в) отсутствие некритической комплиментарности и поддержка деловых поступков;
- г) взаимообусловленное профессиональное воспитание (профессиональная идентификация "делай как я");
- д) главный стимул развития (и саморазвития) команды – материальный интерес;
- е) круговое лидерство (переходящая функция, личностная самореализация через общую целевую парадигму).

4. Назовите главное качество команды, определяющее её деловую и социальную устойчивость:

- а) исполнительность;
- б) жёсткая иерархия (соподчиненность);
- в) ответственная взаимозависимость (взаимная ответственность);
- г) четко выраженный и последовательно реализуемый материальный интерес.

5. А) Перечислите профессиональных лидеров деловой команды

Б) Охарактеризуйте типы команд: (можно привести любую классификацию, близкую Вам. Но важно, чтоб она выражала логику становления команды как совокупного субъекта деятельности):

6. Назовите главные качества команды как совокупного субъекта деятельности:

- а) совокупная компетентность;
- б) нерассуждающая исполнительность;
- в) умение подчиняться;
- г) активность;
- д) креативность;
- е) независимость друг от друга;
- ж) самоорганизация.

7. Руководитель команды – это:

- а) лицо назначенное "сверху" (вышестоящей организацией);
- б) выдвигается "снизу" из состава рабочей группы (которой предстоит стать "командой");
- в) самоопределяется на инициативной основе (целевое назначение, выборы, самовыдвижение и т.д.), выступает организационным и идейным (содержательным) началом процесса командообразования.

РАЗДЕЛ 7. ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ (ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ) ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

7.1. Форма промежуточной аттестации обучающегося по учебной дисциплине.

Контрольным мероприятием промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине в 4 семестре является зачет, который проводится в устной форме.

7.2.Перечень вопросов для подготовки к промежуточной аттестации (зачету)

1. Лидерство как социально-психологическое явление.
2. Роль феномена лидерства в жизни современного человека и общества.
3. Исследования проблемы лидерства в отечественной психологии.
4. Методы исследования лидерства.
5. Основные зарубежные теории происхождения лидерства.
6. Характеристика отечественных теорий происхождения лидерства.
7. Роль феномена лидерства в жизни современного человека и общества.
8. Основные интегративные механизмы процесса лидерства.
9. Статус лидера. Функции лидера.
10. Р. Бейлз и Ф. Слейтор о двух фундаментальных лидерских ролях.
11. Характеристика отечественных подходов к исследованию структуры группового лидерства.
12. Исследование ролевой структуры лидерства П. Берком.
13. Сущность и характеристика стилей лидерства по К. Левину.
14. «Управленческая матрица» Р. Блейка и Д. Мутона.
15. Характеристика отечественных подходов к изучению стилей лидерства.
16. Сущность лидерства и руководства. Отличия руководства от лидерства по Б.Д. Парыгину.
17. Зарубежные подходы к рассмотрению функций руководства и лидерства (А. Файоль, В. Зигерт и Г. Ланг и др.).
18. Взгляды отечественных психологов на основные функции руководства и лидерства (В.Г. Афанасьев, Е.С. Кузьмин, Ю.Н. Емельянов, И.П. Волков, А.Г. Ковалев и др.).
19. Основные виды авторитета и их характеристика. Символы авторитета и лидерства.
20. Роль лидера малой группы в принятии решения. Взаимовлияние лидера и малой группы.
21. Психологические и непсихологические критерии эффективности руководства и лидерства.
22. Особенности харизматического лидерства в группе.
23. Сущность политического лидерства. Способы выдвижения политических лидеров.
24. Деятельностный подход А.Н. Леонтьева как основа изучения проблемы лидерства в отечественной психологии.
25. Зарубежные школы изучения феномена политического лидерства.
26. Сущность теории ожидания-взаимодействия Дж. Хоманса, Дж. Хемфилла, Р. Стогдилла, Ф. Фидлера.
27. Структура процесса политического лидерства.
28. Природа и сущность лидерства в теориях обмена и транзактного анализа Э. Берна, Дж. Марча, Г. Саймона, Дж. Тибо, Г. Келли.
29. Факторы, определяющие природу политического лидерства.
30. Ситуационный подход к исследованию поведения политического лидера (Д. Истон).
31. Сущность теории политического обмена П. Блау.
32. Характеристика психологических форм политического поведения.
33. Классификация основ власти и лидерства по Френчу и Рэйвену.
34. Опора политического лидера на традиции больших социальных групп. Формы власти и влияния.
35. История зарождения и развития психологии лидерства.
36. ИмPLICITная теория лидерства.

37. Этапы становления лидера.
38. Основные сходства и различия типов лидерства.
39. Проблема гендерных различий в психологии лидерства.
40. Стили лидерства (демократический, либерально-анархический, непоследовательный, ситуативный).
41. Лидерство и построение команды. Принципы этики лидера.
42. Определение команды, типология команд.
43. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия.
44. Основные характеристики группы и коллектива. Малая группа.
45. Принципы проектирования команды и эффективных организаций.
46. Социометрия и психологический климат коллектива.
47. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.
48. Базовые критерии эффективной работы лидера Критерий проверки точности принимаемого решения.
49. Политическая организация: появление лидера. Политический лидер и политическое лидерство: общие представления.
50. Авторитет как условие лидерства. Авторитет ложный и истинный.
51. Психологические механизмы воздействия лидера на ведомых. Типы лидеров.
52. Личностно-психологические черты лидера. Многоуровневая структура личности лидера.
53. Кросс-культурные исследования психологии лидерства.
54. Проблемы женского лидерства в современном обществе.
55. Современные отечественные концепции по построению команд.
56. Зарубежные современные подходы в отношении командообразования.
57. Характеристика социально-психологического тренинга командообразования.
58. Принципы и основные этапы командообразования.
59. Ключевые вопросы программы тренинга командообразования.
60. Современные исследования гендерной психологии лидерства.
61. Перечислить теоретические основы командной работы, психологию лидерства.
62. Дать развернутую характеристику теоретическим основам социального взаимодействия.
63. Указать принципы создания команды, организации ее работы, делегирования полномочий членам команды и распределения поручений.
64. Привести пример эффективного взаимодействия с другими членами команды, разрешения конфликта и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех членов команды.
65. Охарактеризовать принципы создания рабочей атмосферы, позитивного эмоционального климата в команде.
66. Перечислить критерии определения эффективности командой работы.
67. Указать принципы социального взаимодействия.
68. Привести пример командной работы, указать способы и методы профилактики и разрешения личностно-деловых конфликтов.
69. Перечислить принципы разработки и реализации командной стратегии для достижения поставленной цели.
70. Дать характеристику способам использования ресурсов командной работы в профессиональной деятельности психолога.
71. Описать порядок презентации результатов работы команды.
72. Дать краткую характеристику социальной психологии, психологии малых групп, методологии командной работы.
73. Перечислить основные постулаты психологии управления, организационной психологии, регламентов межведомственного взаимодействия и правил обмена профессиональной

информацией между специалистами разных ведомств.

74. Указать принципы работы в команде, организации деятельности специалистов разных ведомств.
75. Раскрыть методы активизации социальных, психологических и других ресурсов для подготовки межведомственных команд.
76. Охарактеризовать техники эффективной коммуникации со специалистами.
77. Раскрыть основы конфликтологии (виды конфликтов, способы разрешения и т.д.).
78. Раскрыть технологию разрешения конфликтов.
79. Указать эффективные формы и методы психологической подготовки специалистов межведомственной команды в соответствии с поставленными задачами.
80. Описать порядок проведения психологической подготовки специалистов межведомственной команды с учетом их уровня квалификации.
81. Перечислить принципы разработки программ подготовки специалистов межведомственных команд по оказанию психологической помощи организациям.
82. Раскрыть методы и принципы консультирования отдельных специалистов по работе в межведомственной команде.
83. Указать принципы ведения документации и служебной переписки.
84. Указать основные принципы использования современных технологий работы с информацией, базами данных и иными информационными системами для решения вопросов организации и работы межведомственных команд, оказывающих психологическую помощь в социальной сфере.
85. Перечислить основные требования профессиональной этики.
86. Раскрыть принципы выявления проблем межведомственного характера в социальной сфере, принципы подготовки предложений по формированию команды специалистов разного профиля для оказания комплексной психологической помощи клиентам.
87. Описать принципы и порядок разработки совместно со специалистами другого профиля программ межведомственного взаимодействия.
88. Перечислить методы и способы обучения специалистов межведомственной команды, психологической подготовки специалистов межведомственной команды.
89. Указать критерии психологической оценки эффективности деятельности специалистов межведомственной команды.
90. Раскрыть методы и принципы консультирования специалистов межведомственной команды по вопросам оказания психологической помощи клиентам.
91. Указать критерии учета результатов работы.

7.4. Результаты обучения по дисциплине, которые соотнесены с установленными в программе бакалавриата индикаторами достижения компетенций, с этапами их (компетенций) формирования, методами/средствами контроля в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции / Категория компетенции	Формулировка компетенции ФГОС ВО / ОТФ (код, наименование)/ Профессиональный стандарт (код, наименование)	Результаты обучения (сопряжены с содержательной спецификой дисциплины)	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы / Показатели оценивания компетенции	Методы и средства контроля
Командная работа и лидерство УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК-3.1. Знает теоретические основы командной работы, психологию лидерства; теоретические основы социального взаимодействия	Этап формирования знаний / Уровень освоения, осознания и понимания программного материала	Устный контроль/ опрос на семинарских занятиях, зачете, анализ докладов на семинарских занятиях;
ПК-3. Психологические услуги	Подготовка межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам) А/01.7	ИПК-3.1. Знать: социальную психологию, психологию малых групп, методологию командной работы; психологию управления, организационную психологию, регламенты межведомственного взаимодействия и правила обмена профессиональной информацией между специалистами разных ведомств; технологию работы в команде, организацию деятельности специалистов разных ведомств; методы активизации социальных, психологических и других ресурсов для подготовки межведомственных команд; техники эффективной коммуникации со специалистами; конфликтологию (виды конфликтов, способы разрешения и т.д.); технологию разрешения конфликтов	(усвоение блока теоретических вопросов, усвоение базовых понятий, терминов и др.); логика, грамотность изложения программного материала на семинарских занятиях, зачете, умение самостоятельно обобщать и	анализ защит рефератов; анализ защиты проектов; применение теоретических знаний при анализе (разборе) конкретных практико-ориентированных ситуаций и профессиональных прикладных задач, анализ

			излагать программный материал; способность самостоятельно работать с литературой, источниками информации по учебной дисциплине	использования теоретических знаний в процессе решения кейсов, в ходе деловых игр; письменный контроль, анализ содержания эссе; тестирование (выполнение тестовых заданий), анализ выполнения контрольных работ
Командная работа и лидерство УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК-3.2. Умеет создавать команды, организовывать их работу, делегировать полномочия членам команды и распределять поручения; эффективно взаимодействовать с другими членами команды, разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех членов команды; создавать рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде; умеет определять эффективность командой работы	Этап формирования умений / Качество выполнения аналитических заданий (ситуационные задания, профессионально-ориентированные задачи, кейсы,	Анализ проявленных умений при решении кейсов, в ходе деловых игр; письменный контроль, анализ качества решений профессиональ

<p>ПК-3. Психологические услуги</p>	<p>Подготовка межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам) А/01.7</p>	<p>ИПК-3.2. Уметь: подбирать эффективные формы и методы психологической подготовки специалистов межведомственной команды в соответствии с поставленными задачами; осуществлять психологическую подготовку специалистов межведомственной команды с учетом их уровня квалификации; разрабатывать программы подготовки специалистов межведомственных команд по оказанию психологической помощи организациям; консультировать отдельных специалистов по работе в межведомственной команде; вести документацию и служебную переписку; использовать современные технологии работы с информацией, базами данных и иными информационными системами для решения вопросов организации и работы межведомственных команд, оказывающих психологическую помощь в социальной сфере; соблюдать требования профессиональной этики</p>	<p>проблемные ситуации и т.д.) Практическое применение теоретических положений применительно к профессиональным задачам, обоснование принятых решений</p>	<p>ных задач в контрольных работах; анализ содержания профессионально-ориентированных эссе; тестирование (выполнение тестовых заданий); анализ защит профессионально-ориентированных проектов; опрос на семинарских занятиях, зачете, анализ докладов на семинарских занятиях; анализ защиты рефератов; анализ решения конкретных практико-ориентированных ситуаций и профессионально-прикладных задач, анализ выполнения контрольных работ</p>
---	---	---	---	---

<p>Командная работа и лидерство УК-3</p>	<p>Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>ИУК-3.3. Владеет навыками социального взаимодействия; опытом практических действий в сфере командной работы, опытом практических действий в сфере профилактики и разрешения личностно-деловых конфликтов; навыками разработки и реализации командной стратегии для достижения поставленной цели; навыками использования ресурсов командной работы в профессиональной деятельности психолога; владеет опытом практических действий в сфере презентации результатов работы команды</p>	<p>Этап формирования навыков и получения опыта действий / Качество выполнения аналитических заданий</p>	<p>Анализ проявленных навыков при решении кейсов, в ходе деловых игр; письменный контроль, анализ качества решений профессиональных задач в контрольных работах; анализ содержания профессиональных ориентированных эссе; тестирование (выполнение тестовых заданий); анализ защит профессиональных ориентированных проектов; опрос на семинарских занятиях, зачете, экзамене; анализ докладов на семинарских занятиях;</p>
<p>ПК-3. Психологические услуги</p>	<p>Подготовка межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам) А/01.7</p>	<p>ИПК-3.3. Владеть: навыками выявления проблем межведомственного характера в социальной сфере, навыками подготовки предложений по формированию команды специалистов разного профиля для оказания комплексной психологической помощи клиентам; навыками разработки совместно со специалистами другого профиля программ межведомственного взаимодействия; навыками обучения специалистов межведомственной команды, психологической подготовки специалистов межведомственной команды; навыками психологической оценки эффективности деятельности специалистов межведомственной команды; навыками консультирования специалистов межведомственной команды по вопросам оказания психологической помощи клиентам; учета результатов работы</p>	<p>(ситуационные задания, профессионально-ориентированные задачи, кейсы, проблемные ситуации и т.д.) Решение практических заданий и задач, владение профессиональными навыками и умениями при выполнении практических (профессионально-ориентированных) заданий, самостоятельность, умение обобщать и излагать профессионально-прикладной материал; умение</p>	<p>Анализ профессиональных задач в контрольных работах; анализ содержания профессиональных ориентированных эссе; тестирование (выполнение тестовых заданий); анализ защит профессиональных ориентированных проектов; опрос на семинарских занятиях, зачете, экзамене; анализ докладов на семинарских занятиях;</p>

			приводить примеры из профессиональн ой практики специалистов	анализ защиты рефератов; анализ решения конкретных практико- ориентированн ых ситуаций и профессиональ но-прикладных задач, анализ выполнения контрольных работ
--	--	--	--	--

7.5. Примерные тестовые задания для контроля (мониторинга) качества усвоения материала, в том числе в рамках рубежного контроля знаний³

Примерный вариант тестовых заданий

- 1 Назовите теорию лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с врожденными необъяснимыми, а для простых людей и непостижимыми, навыками и умениями.
- Теория влияния
 - Теория личностных качеств
 - Теория великого человека
 - Поведенческая теория
- 2 Какое из качеств, сформулированных Бассом и Стогдиллом, не относится к личностной характеристике лидера?
- Высокий интеллект
 - Мотивация власти
 - Самосознание
 - Нет верного ответа
- 3 Назовите главное различие между авторитарным, демократическим и нейтральным стилями руководства по типологии Курта Левина.
- Методы управления
 - Способ контроля
 - Характер принятия решения
 - Стиль поведения лидера
- 4 Перечислите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией Эмоционального лидерства.
- Самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки
 - Самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки
 - Психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки
 - Эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки
- 5 В соответствии с управленческой решеткой Р.Блейка и Дж. Моутона стиль «Менеджмент команды» характеризуется:
- Достижение результатов обеспечивается путем установления баланса между необходимостью выполнять корпоративные задания и сохранить атмосферу, устраивающую сотрудников
 - Забота о нуждах людей и хорошие взаимоотношения создают комфортную, дружескую атмосферу и благоприятные условия работы
 - Выполнение заданий обеспечивается за счет лояльности сотрудников, а взаимосвязь и общность целей создают атмосферу доверия и уважения
 - 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.
- Демократическое лидерство
 - Индивидуализированное лидерство
 - Авторитарное лидерство
 - Ситуационное лидерство
- 7 Перечислите навыки ситуационного лидера.
- Диагностика, гибкость и партнерство

³Рубежный контроль знаний проводится для обучающихся очно-заочной формы обучения и оценивается по шкале «зачтено» / «не зачтено»

- 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
- c) Потребность в признании
- d) Эстетические потребности

11 Какой уровень потребностей по теории Flannes и Buell включает самоактуализацию?

- a) Уровень 4
- b) Уровень 6
- c) Уровень 5
- d) Уровень 7

12 Согласно рационально - экономической модели, основным фактором мотивации для людей является ...

- a) личный экономический интерес
- b) производительность труда
- c) не денежное вознаграждение
- d) благоприятные условия труда

13 Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за конкретные результаты - это

- a) Рабочая группа
- b) Общество
- c) Команда
- d) Коллектив

14 Перечислите этапы жизненного цикла команды.

- a) Формирование, шторм, нормирование, работа, расформирование
- b) Формирование, шторм, нормирование, работа
- c) Становление, работа, контроль, расформирование
- d) Становление, работа, контроль, упадок, расформирование

15 Развивать потенциал членов команды; поддерживать инициативу в пределах, необходимых материнской компании; проводить политику открытости – задачи руководителя на этапе ... жизненного цикла команды.

- a) Нормирование
- b) Контроль
- c) Расформирование

d) Работа

16 В соответствии с классификацией ролей МередитаБелбина, динамичный человек, стимулирующий других и не теряющий самообладания в напряженной обстановке - это

- a) Вдохновитель команды
- b) Мотиватор
- c) Генератор идей
- d) Исполнитель

17 По мнению Адизеса, менеджмент должен исполнять четыре основных роли:

- a) Вдохновитель, контролер, специалист, генератор
- b) Производитель результатов, администратор, предприниматель и интегратор
- c) Генератор, исследователь, исполнитель, контролер
- d) Аналитик, мотиватор, администратор, интегратор

18 Какой подход к разрешению конфликтов необходимо использовать в тех случаях, когда необходимы незамедлительные действия?

- a) Сговорчивость
- b) Сотрудничество
- c) Уклонение
- d) Компромисс

19 Назовите феномен, определяющийся как «парадокс Абилина».

- a) Чрезмерное согласие
- b) Чрезмерная агрессия
- c) Чрезмерная пассивность
- d) Чрезмерная неуверенность

20 Поведение члена команды, которое мешает ему или ей выполнять свою работу, либо мешает другим членам команды выполнять их работу –

- a) Сложность квалификации
- b) Трудность организации
- c) Проблема исполнения
- d) Нет верного ответа

21 Перечислите конкретные типы проблем личного характера.

- a) Проблема выбора цели, самовосприятия, адаптации
- b) Проблема адаптации, депрессия, токсикомания
- c) Проблема самоощущения, самовосприятия, личной идентичности
- d) Проблема индукции, идентичности, адаптации

22 Назовите основные шаги разрешения конфликта.

- a) Определение источника конфликта, выбор стратегии, организация коммуникации
- b) Выявление целей конфликтующих, определение методики разрешения, контроль исполнения
- c) Сбор информации, принятие решения, коммуникационное обеспечение
- d) Нет верного ответа

23 Член команды с низким уровнем уверенности в себе, полагающийся на суждение других - ...

- a) «Хороший парень»
- b) Агрессивный
- c) Пассивный
- d) Подвергавшийся насилию

24 Член команды, который способен слушать других и стремится прояснить спорные вопросы, определить общие взгляды, проанализировать конфликтующие ценности - ...

- a) Интегратор
- b) Предприниматель
- c) Администратор
- d) Исполнитель

25 Один из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть социальной группы объединяет, направляет действия всей группы, которая ожидает, принимает и поддерживает его действия – это ...

- a) Менеджмент
- b) Власть
- c) Партнерство
- d) Лидерство

7.6. Описание показателей и критериев оценивания сформированности компетенций на различных этапах их формирования; шкалы и процедуры оценивания

7.6.1. Оценивание ответов на вопросы и выполнения заданий для текущей и промежуточной аттестации

При оценке знаний учитывается уровень сформированности компетенций:

1. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
2. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
3. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
4. Умение связать теорию с практикой.
5. Умение делать обобщения, выводы.

Шкала оценивания на зачете

Оценка	Критерии выставления оценки
«Зачтено»	Обучающийся должен: уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; продемонстрировать прочное, достаточно полное усвоение знаний программного материала; продемонстрировать знание основных теоретических понятий; правильно формулировать определения; последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
«Не зачтено»	Обучающийся демонстрирует: незнание значительной части программного материала; не владение понятийным аппаратом дисциплины; существенные ошибки при изложении учебного материала; неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; неумение делать выводы по излагаемому материалу.

7.6.2. Оценивание письменной работы (контрольной работы, эссе)

При оценке учитывается:

1. Правильность оформления
2. Уровень сформированности компетенций.
3. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
4. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
5. Логика, структура и грамотность изложения письменной работы.
6. Полнота изложения материала (раскрытие всех вопросов)
7. Использование необходимых источников.
8. Умение связать теорию с практикой.
9. Умение делать обобщения, выводы.

Шкала оценивания контрольной работы и эссе

Оценка	Критерии выставления оценки
Зачтено	Обучающийся должен: - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу.
Не зачтено	Обучающийся демонстрирует: - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу

7.6.3. Тестирование Шкала оценивания

Оценка	Критерии выставления оценки
Отлично	Количество верных ответов в интервале: 71-100%
Хорошо	Количество верных ответов в интервале: 56-70%
Удовлетворительно	Количество верных ответов в интервале: 41-55%
Неудовлетворительно	Количество верных ответов в интервале: 0-40%
Зачтено	Количество верных ответов в интервале: 41-100%
Не зачтено	Количество верных ответов в интервале: 0-40%

7.7. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.

Качество знаний характеризуется способностью обучающегося точно, структурированно и уместно воспроизводить информацию, полученную в процессе освоения дисциплины, в том виде, в котором она была изложена в учебном издании или преподавателем.

Умения, как правило, формируются на занятиях семинарского типа. Задания, направленные на оценку умений, в значительной степени требуют от обучающегося проявления стереотипности мышления, т.е. способности выполнить работу по образцам, с которыми он работал в процессе обучения. Преподаватель же оценивает своевременность и правильность выполнения задания.

Навыки можно трактовать как автоматизированные умения, развитые и закрепленные осознанным самостоятельным трудом. Навыки формируются при самостоятельном выполнении обучающимися практико-ориентированных заданий, моделирующих решение им производственных и социокультурных задач в соответствующей области профессиональной деятельности, как правило, при выполнении домашних заданий, курсовых проектов (работ), научно-исследовательских работ, прохождении практик, при работе индивидуально или в составе группы и т.д.

Устный опрос – это процедура, организованная как специальная беседа преподавателя с группой обучающихся (фронтальный опрос) или с отдельными обучающимися (индивидуальный опрос) с целью оценки сформированности у них основных понятий и усвоения учебного материала. Устный опрос может использоваться как вид контроля и метод оценивания формируемых компетенций (как и качества их формирования) в рамках самых разных форм контроля, таких как: собеседование, коллоквиум, зачет, экзамен по дисциплине. Устный опрос (УО) позволяет оценить знания и кругозор обучающегося, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. УО обладает большими возможностями воспитательного воздействия преподавателя. Воспитательная функция УО имеет ряд важных аспектов: профессионально-этический и нравственный аспекты, дидактический (систематизация материала при ответе, лучшее запоминание материала при интеллектуальной концентрации), эмоциональный (радость от успешного прохождения собеседования) и

др. Обучающая функция УО состоит в выявлении деталей, которые по каким-то причинам оказались недостаточно осмысленными в ходе учебных занятий и при подготовке к зачёту или экзамену. УО обладает также мотивирующей функцией: правильно организованные собеседование, коллоквиум, зачёт и экзамен могут стимулировать учебную деятельность студента, его участие в научной работе.

Тесты являются простейшей формой контроля, направленной на проверку владения терминологическим аппаратом, современными информационными технологиями и конкретными знаниями в области фундаментальных и прикладных дисциплин. Тест может предоставлять возможность выбора из перечня ответов (один или несколько правильных ответов).

Семинарские занятия. Основное назначение семинарских занятий по дисциплине – обеспечить глубокое усвоение обучающимися материалов лекций, прививать навыки самостоятельной работы с литературой, воспитывать умение находить оптимальные решения в условиях изменяющихся отношений, формировать современное профессиональное мышление обучающихся. На семинарских занятиях преподаватель проверяет выполнение самостоятельных заданий и качество усвоения знаний, умений, определяет уровень сформированности компетенций.

Коллоквиум может служить формой не только проверки, но и повышения производительности труда студентов. На коллоквиумах обсуждаются отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса, обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий, а также рефераты, проекты и иные работы обучающихся.

Доклад, сообщение – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Контрольная работа – средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу.

Профессионально-ориентированное эссе – это средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной профессионально-ориентированной проблеме.

Реферат – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Ситуационный анализ (кейс) – это комплексный анализ ситуации, имевший место в реальной практике профессиональной деятельности специалистов. Комплексный анализ включает в себя следующие составляющие: причинно-следственный анализ (установление причин, которые привели к возникновению данной ситуации, и следствий ее развертывания), системный анализ (определение существенных предметно-содержательных характеристик, структуры ситуации, ее функций и др.), ценностно-мотивационный анализ (построение системы оценок ситуации, ее составляющих, выявление мотивов, установок, позиций действующих лиц); прогностический анализ (разработка перспектив развития событий по позитивному и негативному сценарию), рекомендательный анализ (выработка рекомендаций относительно поведения действующих лиц ситуации), программно-целевой анализ (разработка программ деятельности для разрешения данной ситуации).

Творческое задание – это частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения интегрировать знания различных научных областей, аргументировать собственную точку зрения, доказывать правильность своей позиции. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

Деловая и/или ролевая игра – совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

«Круглый стол», дискуссия – интерактивные оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Занятие может проводить по традиционной (контактной) технологии, либо с использованием телекоммуникационных технологий.

Проект – конечный профессионально-ориентированный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических,

исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

РАЗДЕЛ 8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение обучающимся учебной дисциплины предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров и практических занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения учебной дисциплины и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с настоящей рабочей программы учебной дисциплины. Следует обратить внимание на список основной и дополнительной литературы, которая имеется в электронной библиотечной системе Института. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Подготовка к учебному занятию лекционного типа. С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку: знакомит с новым учебным материалом; разъясняет учебные элементы, трудные для понимания; систематизирует учебный материал; ориентирует в учебном процессе.

С этой целью: внимательно прочитайте материал предыдущей лекции; ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции; внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради; запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции; постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке; узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач занятия.

Самостоятельная работа. Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Подготовка к зачету, экзамену. К зачету, экзамену необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить учебную дисциплину в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, приносят не слишком удовлетворительные результаты. При подготовке к зачету обратите внимание на защиту практических заданий на основе теоретического материала. При подготовке к экзамену по теоретической части выделите в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приведите примеры, иллюстрирующие теоретические положения.

8.1. Методические рекомендации по написанию эссе

Эссе (от французского *essai* – опыт, набросок) – жанр научно-публицистической литературы, сочетающей подчеркнуто-индивидуальную позицию автора по конкретной проблеме.

Главными особенностями, которые характеризуют эссе, являются следующие положения:

- собственная позиция обязательно должна быть аргументирована и подкреплена ссылками на источники, авторитетные точки зрениями и базироваться на фундаментальной науке. Небольшой объем (4–6 страниц), с оформленным списком литературы и сносками на ее использование;
- стиль изложения – научно-исследовательский, требующий четкой, последовательной и логичной системы доказательств; может отличаться образностью, оригинальностью, афористичностью, свободным лексическим составом языка;
- исследование ограничивается четкой, лаконичной проблемой с выявлением противоречий и разрешением этих противоречий в данной работе.

8.2. Методические рекомендации по использованию кейсов

Кейс-метод (Case study) – метод анализа реальной ситуации, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений.

Кейс как метод оценки компетенций должен удовлетворять следующим требованиям:

- соответствовать четко поставленной цели создания;
- иметь междисциплинарный характер;
- иметь достаточный объем первичных и статистических данных;
- иметь соответствующий уровень сложности, иллюстрировать типичные ситуации, иметь актуальную проблему, позволяющую применить разнообразные методы анализа при поиске решения, иметь несколько решений.

Кейс-метод оказывает содействие развитию умения решать проблемы с учетом конкретных условий и при наличии фактической информации. Он развивает такие квалификационные характеристики, как способность к проведению анализа и диагностики проблем, умение четко формулировать и высказывать свою позицию, умение общаться, дискутировать, воспринимать и оценивать информацию, которая поступает в вербальной и невербальной форме.

8.3. Требования к компетентностно-ориентированным заданиям для демонстрации выполнения профессиональных задач

Компетентностно-ориентированное задание – это всегда практическое задание, выполнение которого нацелено на демонстрацию доказательств наличия у обучающихся общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, знаний, умений, необходимых для будущей профессиональной деятельности.

Компетентностно-ориентированные задания бывают разных видов:

- направленные на подготовку конкретного практико-ориентированного продукта (анализ документов, текстов, критика, разработка схем и др.);
- аналитического и диагностического характера, направленные на анализ различных аспектов и проблем;
- связанные с выполнением основных профессиональных функций (выполнение конкретных действий в рамках вида профессиональной деятельности, например, формулирование целей миссии, и т. п.).

РАЗДЕЛ 9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература⁴

1.Эриашвили, Н. Д. Основы менеджмента : учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / Н. Д. Эриашвили ; под редакцией В. В. Лукашевич, И. В. Бородушка. — 2-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 271 с. — ISBN 5-238-01061-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71768.html>

Дополнительная литература⁵

1.Шарипов, Ф. В. Психологические основы менеджмента : учебное пособие / Ф. В. Шарипов. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 298 с. — ISBN 978-5-9908055-7-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/59225.html>

2.Воронин, А. Ю. Основы менеджмента : учебное пособие / А. Ю. Воронин, О. В. Сересева, Л. И. Чурина. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2018. — 119 с. — ISBN 978-5-7782-3486-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/91292.html>

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине: интернет-ресурсы, современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы

Интернет-ресурсы

URL:<http://www.consultant.ru> – справочная правовая система «КонсультантПлюс»

⁴ Из ЭБС института

⁵ Из ЭБС института

URL:<http://psychology.net.ru> – база профессиональных данных «Мир психологии»

URL:<http://www.childpsy.ru> – база профессиональных данных «Детский психолог».

URL:<http://www.pedagogic.mgou.ru> – ресурсы образования.

URL:<http://www.dictionary.fio.ru> – педагогический словарь.

URL:<http://www.koob.ru> – полнотекстовая литература по педагогике и психологии.

URL:<http://www.bookap.ru> – интернет-библиотека по гуманитарным наукам.

URL:<http://www.nspu.net> – портал дополнительного образования.

URL:<http://www.pedlib.ru/> – электронная педагогическая библиотека

Информационно-справочные и поисковые системы

Справочная правовая система «КонсультантПлюс»: <http://www.con-sultant.ru>

Современные профессиональные базы данных

URL:<http://www.edu.ru/> – библиотека федерального портала «Российское образование»

URL:<http://www.prlib.ru> – Президентская библиотека

URL:<http://www.rusneb.ru> – Национальная электронная библиотека

URL:<http://elibrary.rsl.ru/> – сайт Российской государственной библиотеки (раздел «Электронная библиотека»)

URL:<http://elib.gnpbu.ru/> – сайт Научной педагогической электронной библиотеки им. К.Д. Ушинского

Комплект лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства

Комплект лицензионного программного обеспечения

Microsoft Open Value Subscription для решений Education Solutions № Tr000544893 от 21.10.2020 г. MDE Windows, Microsoft Office и Office Web Apps. (срок действия до 01.11.2022 г.)

Антивирусное программное обеспечение ESET NOD32 Antivirus Business Edition договор № Tr000546600 от 27.10.2020 г. (срок действия до 01.11.2022 г.)

Программное обеспечение «Мираполис» система вебинаров - Лицензионный договор 244/09/16-к от 15.09.2016 (срок действия до 14.03.2022 г.)

Электронная информационно-образовательная среда «1С: Университет» договор от 10.09.2018 г. №ПРКТ-18281 (бессрочно)

Информационная система «ПервыйБит» сублицензионный договор от 06.11.2015 г. №009/061115/003 (бессрочно)

Система тестирования Indigo лицензионное соглашение (Договор) от 08.11.2018 г. №Д-54792 (бессрочно)

Информационно-поисковая система «Консультант Плюс» - договор МИ-Э-ОВ-79717-5612017 от 28.12.2016, Дополнительное соглашение №4 от 12.10.2020 к договору МИ-Э-ОВ-79717-5612017 от 28.12.2016 (срок действия до 31.12.2021 г.)

Информационно-поисковая система «Консультант Плюс» - договор об информационно поддержке от 26.12.2014, (бессрочно)

Электронно-библиотечная система IPRBOOKS лицензионный договор от 01.09.2021 г. №8234/21С (срок действия до 31.08.2024 г.)

Научная электронная библиотека eLIBRARY лицензионный договор от 27.01.2021 г. №SIO-3079/2021 (срок действия до 27.01.2022 г.)

Свободно распространяемое программное обеспечение

Комплект онлайн сервисов GNU ImageManipulationProgram, свободно распространяемое программное обеспечение

Программное обеспечение отечественного производства:

Программное обеспечение «Мираполис» система вебинаров - Лицензионный договор 244/09/16-к от 15.09.2016 (срок действия до 14.03.2022 г.)

Электронная информационно-образовательная среда «1С: Университет» договор от 10.09.2018 г. №ПРКТ-18281 (бессрочно)

Информационная система «ПервыйБит» сублицензионный оговор от 06.11.2015 г. №009/061115/003 (бессрочно)

Система тестирования Indigo лицензионное соглашение (Договор) от 08.11.2018 г. №Д-54792 (бессрочно)

Информационно-поисковая система «Консультант Плюс» - договор МИ-Э-ОВ-79717-5612017 от 28.12.2016, Дополнительное соглашение №4 от 12.10.2020 к договору МИ-Э-ОВ-79717-5612017 от 28.12.2016 (срок действия до 31.12.2021 г.)

Информационно-поисковая система «Консультант Плюс» - договор об информационно поддержке от 26.12.2014, (бессрочно)

Электронно-библиотечная система IPRBOOKS лицензионный договор от 01.09.2021 г. №8234/21С (срок действия до 31.08.2024 г.)

Научная электронная библиотека eLIBRARY лицензионный договор от 27.01.2021 г. №SIO-3079/2021 (срок действия до 27.01.2022 г.)

РАЗДЕЛ 10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Для изучения учебной дисциплины в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы используются:

Учебная аудитория для занятий лекционного типа оснащена специализированной мебелью (столы, стулья, доска аудиторная), стол преподавателя, стул преподавателя, доска аудиторная маркерная, учебно-наглядные пособия); техническими средствами обучения (персональный компьютер – 1 шт., с выходом к сети «Интернет» и доступом в Электронную информационно-образовательную среду организации; мультимедийное оборудование (проектор – 1 шт., экран – 1 шт.).

Учебная аудитория для занятий семинарского типа оснащена специализированной мебелью (столы, стулья, доска аудиторная), стол преподавателя, стул преподавателя, доска аудиторная маркерная, учебно-наглядные пособия); техническими средствами обучения (персональный компьютер – 1 шт., с выходом к сети «Интернет» и доступом в Электронную информационно-образовательную среду организации; мультимедийное оборудование (проектор – 1 шт., экран – 1 шт.).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся:

Кабинет для самостоятельной работы обучающихся

Оборудование кабинета: мебель аудиторная (столы, стулья), персональные компьютеры с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в Электронную информационно-образовательную среду организации 11 шт.

Кабинет для самостоятельной работы обучающихся

Оборудование кабинета: мебель аудиторная (столы, стулья), персональные компьютеры с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в Электронную информационно-образовательную среду организации 10 шт.