



КГЭУ

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования

«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КГЭУ»)

9 28.04.2026

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор института Теплоэнергетики
Чичирова Н.Д.

«24» ноября 2020г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Теория и практика лидерства

Направление подготовки 35.04.07 Водные биоресурсы и аквакультура

Направленность(и) (профиль(и)) 35.04.07 Аквакультура

Квалификация

магистр

г. Казань, 2020

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО - магистратура по направлению подготовки 35.04.07 Водные биоресурсы и аквакультура (приказ Минобрнауки России от 26.07.2017 г. № 710)

Программу разработал(и):

доцент, кандидат технических наук _____Пушкарев О.Н.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмент, протокол №3 от 09.10.2020 Заведующей кафедрой Махиянов А.В.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании выпускающей кафедры Водные биоресурсы и аквакультура, протокол № 11 от 17.11.2020 Заведующий кафедрой Калайда М.Л.

Программа одобрена на заседании методического совета института Теплоэнергетики, протокол № 08/20 от 24.11.2020

Зам. директора института Теплоэнергетики _____/Власов С.М./

Программа принята решением Ученого совета института Теплоэнергетики протокол № 08/20 от 24.11.2020

1. Цель, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине

Целью изучения дисциплины «Теория и практика лидерства» является изучение теоретических основ в области лидерства, а также формирование у студентов навыков практического применения рекомендаций по управлению коллективом сотрудников и предприятием в целом с целью максимальной экономической и социальной эффективности.

Задачами освоения дисциплины «Теория и практика лидерства»

являются: изучение основных понятий, категорий, теорий и типологий лидерства, стилей лидерства; ознакомления студентов с методами формирования лидерских личностных качеств и развития культуры лидерского мышления, целостного представления о лидерстве как персонифицированных формах социального взаимодействия.

Компетенции, формируемые у обучающихся, запланированные результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)
Универсальные компетенции (УК)		
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Адекватно объясняет особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей	<i>Знать:</i> - особенности поведения и мотивации людей (З1). <i>Уметь:</i> - адекватно объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения (У1). <i>Владеть:</i> - способностью объяснять особенности (В1).
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели	<i>Знать:</i> - принципы стратегии сотрудничества (З1). <i>Уметь:</i> - организовать работу команды для достижения поставленной цели (У1). <i>Владеть:</i> - методами организации работы команды (В1).
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.2 Владеет навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	<i>Знать:</i> - причины возникновения дискриминационной среды (З1). <i>Уметь:</i> - анализировать причины возникновения дискриминационной среды (У1). <i>Владеть:</i> - навыками создания не дискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач (В1).

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2 Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - интересы, особенности поведения и мнения людей (З1). <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - корректировать свои действия (У1). <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - техникой социального взаимодействия (В1).
	УК-3.3 Обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - интересы, особенности поведения и мнения людей (З1). <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - преодолевать возникающие в команде разногласия (У1). <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками преодоления возникающих в команде разногласий (В1).
	УК-3.4 Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - результаты коллективных действий (З1). <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий (У1). <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - интуицией предвидеть результаты (В1).
	УК-3.5 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - технологию планирования (З1). <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать командную работу (У1). <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - технологией распределять поручения и делегировать полномочия членам команды (В1).

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Теория и практика лидерства относится к обязательной части учебного плана по направлению подготовки 35.04.07 Водные биоресурсы и аквакультура.

Код компетенции	Предшествующие дисциплины (модули), практики, НИР, др.	Последующие дисциплины (модули), практики, НИР, др.
ОПК-1		Основы управления водными биоресурсами
ОПК-4		Основы управления водными биоресурсами
ОПК-5		Основы управления водными биоресурсами

Для освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: основы философских знаний для формирования мировоззренческих позиций;

Уметь: работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

Владеть: способностью к самообразованию и самоорганизации.

3. Структура и содержание дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) (ЗЕ), всего 108 часов, из которых 27 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (занятия лекционного типа 8 час., занятия семинарского типа (практические, семинарские занятия, лабораторные работы и т.п.) 16 час., прием зачета с оценкой (КПА) - 1 час., самостоятельная работа обучающегося 64 час, контроль самостоятельной работы (КСР) - 2 час.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		1
ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ	108	108
КОНТАКТНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ, в том числе:	27	27
Лекционные занятия (Лек)	8	8
Практические занятия (Пр)	16	16
Контроль самостоятельной работы и иная контактная работа (КСР)*	2	2
Контактные часы во время аттестации (КПА)	1	1
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ (СРС):	64	64
Подготовка к промежуточной аттестации в форме: (зачет с оценкой)	17	17
ФОРМА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ	ЗаО	ЗаО

3.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам и видам занятий

Разделы дисциплины	Семестр	Распределение трудоемкости (в часах) по видам учебной работы, включая СРС								Формируемые результаты обучения (знания, умения, навыки)	Литература	Формы текущего контроля	Формы промежуточной аттестации	Максимальное количество баллов по балльно - рейтинговой системе
		Занятия лекционного типа	Занятия практического / семинарского типа	Лабораторные работы	Групповые консультации	Самостоятельная работа студента, в т.ч.	Контроль самостоятельной работы (КСР)	подготовка к промежуточной аттестации	Сдача зачета / экзамена					
Раздел 1. Введение в понятие лидерство. Традиционные концепции лидерства.														
1. Введение в понятие лидерство. Традиционные концепции лидерства.	1	4	8			32	1			45	УК-3.1 -31, УК-5.1 -31, УК-3.2 -31, УК-3.3 -31, УК-3.1 -У1, УК-5.1 -У1, УК-3.1 -В1	Л1.1, Л1.2, Л2.1	Дкл. Сбс.	50
Раздел 2. Теории лидерских качеств, поведенческие и ситуационные теории лидерства.														

2. Теории лидерских качеств, поведенческие и ситуационные теории лидерства.	1	4	8			32	1		1	46	УК-3.2 -У1, УК-3.3 -31, УК-3.2 -В1, УК-5.1 -31, УК-5.2 -31, УК-5.2 -У1, УК-5.2 -В1, УК-5.1 -В1, УК-3.5 -31, УК-3.5 -У1, УК-3.5 -В1, УК-3.4 -31, УК-3.4 -У1, УК-3.4 -В1	Л1.1, Л1.2, Л2.1	Дкл. Сбс.		50
ИТОГО		8	16			64	2	17	1	108				ЗаО	100

3.3. Тематический план лекционных занятий

Номер раздела дисциплины	Темы лекционных занятий	Трудоемкость, час.
1	Сущность понятия «лидерство». Взаимосвязь лидерства и управления.	2
1	Традиционные концепции лидерства.	2
2	Теории лидерских качеств.	2
2	Поведенческие и ситуационные теории лидерства	2
Всего		8

3.4. Тематический план практических занятий

Номер раздела дисциплины	Темы практических занятий	Трудоемкость, час.
--------------------------	---------------------------	--------------------

1	Сущность понятия «лидерство».	2
1	Взаимосвязь лидерства и управления.	2
1	Сферы лидерства в организации.	2
1	Власть и влияние. Элементы лидерства.	2
2	Теория Ф.Вудс. Типы лидеров по Р.Кеттел и Г.Стайс	2
2	Качества лидера по Р. Манн. Теория А. Лоутон и Э.Роуз.	2
2	Модель ситуационного лидерства Ф. Фидлера.Подход «путь- цель» Т. Митчела и Р. Хауса.	2
2	Модели лидерства Херси-Бланшара и Врума-Йетона.	2
Всего		16

3.5. Тематический план лабораторных работ

Данный вид работы не предусмотрен учебным планом

3.6. Самостоятельная работа студента

Номер раздела дисциплины	Вид СРС	Содержание СРС	Трудоемкость, час.
1	Изучение теоретического материала, подготовка к практическому занятию, подготовка к сдаче ЗаО.	Сущность понятия «лидерство». Взаимосвязь лидерства и управления. Сферы лидерства в организации. Власть и влияние. Элементы лидерства.	32
2	Изучение теоретического материала, подготовка к практическому занятию, подготовка к сдаче ЗаО.	Теория Ф.Вудс. Типы лидеров по Р.Кеттел и Г.Стайс Качества лидера по Р. Манн. Теория А. Лоутон и Э.Роуз. Модель ситуационного лидерства Ф. Фидлера.Подход «путь-цель» Т. Митчела и Р. Хауса. Модели Херси-Бланшара и Врума- Йетона.	32
Всего			64

4. Образовательные технологии

При реализации дисциплины по образовательной программе «Аквакультура» применяются электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

В образовательном процессе используются электронные образовательные ресурсы (ЭОР), размещенные в личных кабинетах студентов Электронного университета КГЭУ, URL: <http://e.kgeu.ru/>

При проведении учебных занятий используются традиционные образовательные технологии - лекции в сочетании с практическими занятиями, самостоятельное изучение определённых разделов и современные образовательные технологии, направленные на обеспечение развития у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств: работа в команде, проблемное обучение, междисциплинарное обучение, опережающая самостоятельная работа.

5. Оценивание результатов обучения

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в рамках текущего контроля успеваемости, проводимого по балльно-рейтинговой системе (БРС), и промежуточной аттестации.

Обобщенные критерии и шкала оценивания уровня сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции) по итогам освоения дисциплины:

Планируемые результаты обучения	Обобщенные критерии и шкала оценивания результатов обучения			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований, имеют место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, имеет место много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе, имеет место несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
Наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имеют место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
Наличие навыков (владение опытом)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имеют место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов

Характеристика сформир	Компетенция в полной мере не сформирована.	Сформированность компетенции соответствует	Сформированность компетенции в целом соответствует	Сформированность компетенции полностью
------------------------	--	--	--	--

ованности компетенции (индикатора достижения компетенции)	Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач	требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач	соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач
Уровень сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)	Низкий	Ниже среднего	Средний	Высокий

Шкала оценки результатов обучения по дисциплине:

Код компетенции	Код индикатора достижения	Запланированные результаты обучения по дисциплине	Уровень сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)			
			Высокий	Средний	Ниже среднего	Низкий
			Шкала оценивания			
			отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
			зачтено			не зачтено
УК-3	УК-3.1	Знать				
		- принципы стратегии сотрудничества	Свободно и в полном объеме описывает все направления научных проблем принципов стратегии сотрудничества	Достаточно полно знает научную проблематику принципов стратегии сотрудничества	Плохо описывает научную проблематику принципов стратегии сотрудничества	Не знает научную проблематику принципов стратегии сотрудничества
		Уметь				

		- организовать работу команды для достижения поставленной цели	Свободно применяет методы и средства организации работы команды	Разбирается в методах и средствах по организации работы команды	Слабо знает методы и средства по организации работы команды	Имеют место грубые ошибки при описании методов и средств по организации работы команды
		Владеть				
		- методами организации работы команды	Свободно владеет методами организации работы команды	Владеет методами организации работы команды	Недостаточно владеет методами организации работы команды	Не владеет методами организации работы команды
	УК-3.2	Знать				
		- интересы, особенности поведения и мнения людей	Свободно и в полном объеме описывает интересы, особенности поведения и мнения людей	Достаточно полно знает научную проблематику особенности поведения и мнения людей	Слабо знает проблематику поведения и мнения людей	Имеют место грубые ошибки при описании особенностей поведения и людей
		Уметь				
		- корректировать свои действия	Свободно и в полном объеме корректирует свои действия	Достаточно полно знает технологию управления своих решений	Слабо знает технологию управления своих решений	Имеют место грубые ошибки при описании технологий управления своих решений
		Владеть				
		- техникой социального взаимодействия	Свободно и в полном объеме владеет техникой социального взаимодействия	Достаточно владеет техникой социального взаимодействия	Слабо понимает технику социального взаимодействия	Не владеет техникой социального взаимодействия
	УК-3.3	Знать				
		- интересы, особенности поведения и мнения людей	В полном объеме знает интересы, особенности поведения и мнения людей	Знает интересы, особенности поведения и мнения людей	Плохо знает интересы, особенности поведения и мнения людей	Не знает интересы, особенности поведения и мнения людей
		Уметь				

		- преодолеть возникающие в команде разногласия	Эффективно и в полном объеме умеет преодолеть возникающие в команде разногласия	Умеет преодолеть возникающие в команде разногласия	Слабо понимает технологии преодолеть возникающие в команде разногласия	Не умеет преодолеть возникающие в команде разногласия
		Владеть				
		- навыками преодоления возникающих в команде разногласий	Свободно владеет принципами преодоления возникающих в команде разногласий	Достаточно полно владеет технологию преодоления возникающих в команде разногласий	Слабо владеет технологиями преодоления возникающих в команде разногласий	Имеют место грубые ошибки при описании методов преодоления возникающих в команде разногласий
УК-3.4	Знать					
		- результаты коллективных действий	В полном объеме знает результаты коллективных действий	Достаточно хорошо знает результаты коллективных действий	Слабо знает результаты коллективных действий	Не знает результаты коллективных действий
		Уметь				
		- результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий	Отлично умеет предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий.	Достаточно хорошо предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий.	Плохо умеет предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий.	Допускает грубые ошибки при прогнозировании результатов коллективных действий
		Владеть				
		- интуицией предвидеть результаты	Обладает отличной интуицией предвидеть результаты	Обладает интуицией предвидеть результаты	Обладает слабой интуицией предвидеть результаты	Не обладает интуицией предвидеть результаты
УК-3.5	Знать					
		- технологию планирования	В полном объеме знает технологию планирования	Хорошо знает технологию планирования	Слабо знает технологию планирования	Не знает технологию планирования
		Уметь				
		- планировать командную работу	Свободно умеет планировать командную работу.	Умеет планировать командную работу.	Слабо умеет планировать командную работу.	Имеют место грубые ошибки при планировании командной работы.
	Владеть					

		- технологией распределять поручения делегировать полномочия членам команды	Уверенно владеет технологией распределять поручения делегировать полномочия членам команды	Владеет технологией распределять поручения делегировать полномочия членам команды	Слабо владеет технологией распределять поручения делегировать полномочия членам команды	Не владеет технологией распределять поручения делегировать полномочия членам команды
УК-5	УК-5.1	Знать				
		- особенности поведения и мотивации людей	В полном объеме особенности поведения и мотивации людей	Знает особенности поведения и мотивации людей	Недостаточно знает особенности поведения и мотивации людей	Не знает особенности поведения и мотивации людей
		Уметь				
		- адекватно объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения	Свободно умеет объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения	Достаточно хорошо умеет объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения	Слабо умеет объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения	Имеют место грубые ошибки при объяснении особенностей поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения
		Владеть				
		- способностью объяснять особенности поведения и мотивации людей	Свободно владеет способностью объяснять особенности поведения и мотивации людей	Владеет способностью объяснять особенности поведения и мотивации людей	Слабо владеет способностью объяснять особенности поведения и мотивации людей	Не владеет способностью объяснять особенности поведения и мотивации людей
УК-5.2	Знать					
	- причины возникновения дискриминационной среды	В полном объеме знает причины возникновения дискриминационной среды	Знает хорошо причины возникновения дискриминационной среды	Недостаточно хорошо знает причины возникновения дискриминационной среды	Не знает причины возникновения дискриминационной среды	
	Уметь					

		- анализировать причины возникновения дискриминационной среды	Умеет эффективно анализировать причины возникновения дискриминационной среды	Умеет хорошо анализировать причины возникновения дискриминационной среды	Недостаточно хорошо умеет анализировать причины возникновения дискриминационной среды	Не умеет анализировать причины возникновения дискриминационной среды
Владеть						
		- навыками создания не дискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	Свободно владеет способностью создания не дискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.	Достаточно хорошо владеет способностью создания не дискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.	Слабо владеет способностью создания не дискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.	Слабо владеет способностью создания не дискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.

Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации приведены в Приложении к рабочей программе дисциплины. Полный комплект заданий и материалов, необходимых для оценивания результатов обучения по дисциплине, хранится на кафедре-разработчике в бумажном и электронном виде.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Учебно-методическое обеспечение

Основная литература

№ п/п	Автор(ы)	Наименование	Вид издания (учебник, учебное пособие, др.)	Место издания, издательство	Год издания	Адрес электронного ресурса	Кол-во экземпляров в библиотеке КГЭУ
1	Пугачев В. П., Опарина Н. Н.	Стратегическое управление человеческими ресурсами организации	Учебное пособие	М.: Кнорус	2016	https://www.book.ru/book/918862/	
2	Ломакин А. Л.	Управленческие решения	учебное пособие для вузов	М.: ИНФРА - М	2005		20

Дополнительная литература

№ п/п	Автор(ы)	Наименование	Вид издания (учебник, учебное пособие, др.)	Место издания, издательство	Год издания	Адрес электронного ресурса	Кол-во экземпляров в библиотеке КГЭУ
1	Лукичева Л. И., Егорычев Д. Н., Анискин Ю. П.	Управленческие решения	учебник для вузов	М.: Омега - Л	2008		48

6.2. Информационное обеспечение

6.2.1. Электронные и интернет-ресурсы

№ п/п	Наименование электронных и интернет-ресурсов	Ссылка
1	Электронно-библиотечная система «Лань»	https://e.lanbook.com/
2	Электронно-библиотечная система «ibooks.ru»	https://ibooks.ru/
3	Электронно-библиотечная система «book.ru»	https://www.book.ru/
4	Энциклопедии, словари, справочники	http://www.rubricon.com
5	Портал "Открытое образование"	http://npoed.ru
6	Единое окно доступа к образовательным ресурсам	http://window.edu.ru
7	ЭБС BOOK.RU	http://book.ru

6.2.2. Профессиональные базы данных

№ п/п	Наименование профессиональных баз данных	Адрес	Режим доступа
1	Официальный интернет-портал правовой информации	http://pravo.gov.ru	
2	Справочная правовая система	http://consultant.ru	
3	Справочно-правовая система	http://garant.ru	

6.2.3. Информационно-справочные системы

№ п/п		Адрес	Режим доступа
1	Научная электронная библиотека	http://elibrary.ru	
2	Российская государственная библиотека	http://www.rsl.ru	
3	Международная реферативная база данных	http://www.zbmath.org	
4	Международная реферативная база данных	http://link.springer.com	
5	Образовательный портал	http://www.uceba.com	

6.2.4. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение дисциплины

№ п/п	Наименование программного обеспечения	Способ распространения (лицензионное/свободно)	Реквизиты подтверждающих документов

1	Windows 7 Профессиональная (Pro)	Пользовательская операционная система	ЗАО "СофтЛайнТрейд" №2011.25486 от 28.11.2011 Неискл. право. Бессрочно
2	Office Standard 2007 Russian OLP NL AcademicEdition+	Пакет программных продуктов, содержащий в себе необходимые офисные программы	ЗАО "СофтЛайнТрейд" №21/2010 от 04.05.2010 Неискл. право. Бессрочно

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

№ п/п	Вид учебной работы	Наименование специальных помещений и помещений для СРС	Оснащенность специальных помещений и помещений для СРС
1	Лекционные занятия	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	доска аудиторная, проектор, диаскоп, системный блок, телевизор , установка ДМ-28М для испыт. подшипников качения; установка ДМ-29М для испытания и расчета режимов трения подшипн.скольжения; установка ДМ-35 для исследования режимов работы передачи гибкой связью; установка ДМ-36 для изучения критических скоростей вращения валов; установка ДМ-38М для определения динамических характеристик тормозного устройства; лабораторный стенд ДП-4К для исследования характеристик червячного редуктора; лабораторный стенд ДП-5К для исследования характеристик планетарного редуктора; червячные редукторы различных конструкций и размеров; подшипники качения различных типов и размеров; детали машин, механизмов, энергооборудования; автоматизированный лабораторный комплекс «Детали машин – передачи»; планшет с натуральными образцами – «Редуктор червячный»; планшет с натуральными образцами – «Редуктор цилиндрический»; планшет с натуральными образцами – «Ремни зубчатые»; планшет с натуральными образцами – «Ремни клиновые»; планшет с натуральными образцами – «Подшипники качения»; планшет с натуральными образцами – «Вариатор фрикционный, дисковый»; модель червяного редуктора – М10; модель цилиндрического редуктора – М1

2	Практические занятия	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского групповых и индивидуальных	доска аудиторная, экран на штативе, проектор, компьютер в комплекте с монитором (8 шт.)
3	Самостоятельная работа	Компьютерный класс с выходом в Интернет.	моноблок (30 шт.), проектор, экран
		Читальный зал библиотеки	проектор, переносной экран, тонкие клиенты (13 шт.), компьютеры (5 шт.)

8. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Лица с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалиды имеют возможность беспрепятственно перемещаться из одного учебно-лабораторного корпуса в другой, подняться на все этажи учебно-лабораторных корпусов, заниматься в учебных и иных помещениях с учетом особенностей психофизического развития и состояния здоровья.

Для обучения лиц с ОВЗ и инвалидов, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, обеспечены условия беспрепятственного доступа во все учебные помещения. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ОВЗ и инвалидов, размещена на сайте университета [www//kgeu.ru](http://kgeu.ru). Имеется возможность оказания технической помощи ассистентом, а также услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Для адаптации к восприятию лицами с ОВЗ и инвалидами с нарушенным слухом справочного, учебного материала по дисциплине обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы оповещения о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагогический работник смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих обучающихся проводится путем:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию лицами с ОВЗ и инвалидами с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного

образовательной программой по выбранному направлению подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;

- педагогический работник, его собеседник (при необходимости), присутствующие на занятии, представляются обучающимся, при этом каждый раз называется тот, к кому педагогический работник обращается;

- действия, жесты, перемещения педагогического работника коротко и ясно комментируются;

- печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;

- обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;

- предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснений на диктофон (по желанию обучающихся).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ и инвалидов определяется педагогическим работником в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ, инвалиду с учетом их индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

9. Методические рекомендации для преподавателей по организации воспитательной работы с обучающимися

Методическое обеспечение процесса воспитания обучающихся выступает одним из определяющих факторов высокого качества образования. Преподаватель вуза, демонстрируя высокий профессионализм, эрудицию, четкую гражданскую позицию, самодисциплину, творческий подход в решении профессиональных задач, в ходе образовательного процесса способствует формированию гармоничной личности.

При реализации дисциплины преподаватель может использовать следующие методы воспитательной работы:

- методы формирования сознания личности (беседа, диспут, внушение, инструктаж, контроль, объяснение, пример, самоконтроль, рассказ, совет, убеждение и др.);

- методы организации деятельности и формирования опыта поведения (задание, общественное мнение, педагогическое требование, поручение, приучение, создание воспитывающих ситуаций, тренинг, упражнение, и др.);

- методы мотивации деятельности и поведения (одобрение, поощрение социальной активности, порицание, создание ситуаций успеха, создание ситуаций для эмоционально-нравственных переживаний, соревнование и др.)

При реализации дисциплины преподаватель должен учитывать следующие направления воспитательной деятельности:

Гражданское и патриотическое воспитание:

- формирование у обучающихся целостного мировоззрения, российской идентичности, уважения к своей семье, обществу, государству, принятым в семье и обществе духовно-нравственным и социокультурным ценностям, к национальному, культурному и историческому наследию, формирование стремления к его сохранению и развитию;

- формирование у обучающихся активной гражданской позиции, основанной на традиционных культурных, духовных и нравственных ценностях российского общества, для

повышения способности ответственно реализовывать свои конституционные права и обязанности;

- развитие правовой и политической культуры обучающихся, расширение конструктивного участия в принятии решений, затрагивающих их права и интересы, в том числе в различных формах самоорганизации, самоуправления, общественно-значимой деятельности;

- формирование мотивов, нравственных и смысловых установок личности, позволяющих противостоять экстремизму, ксенофобии, дискриминации по социальным, религиозным, расовым, национальным признакам, межэтнической и межконфессиональной нетерпимости, другим негативным социальным явлениям.

Духовно-нравственное воспитание:

- воспитание чувства достоинства, чести и честности, совестливости, уважения к родителям, учителям, людям старшего поколения;

- формирование принципов коллективизма и солидарности, духа милосердия и сострадания, привычки заботиться о людях, находящихся в трудной жизненной ситуации;

- формирование солидарности и чувства социальной ответственности по отношению к людям с ограниченными возможностями здоровья, преодоление психологических барьеров по отношению к людям с ограниченными возможностями;

- формирование эмоционально насыщенного и духовно возвышенного отношения к миру, способности и умения передавать другим свой эстетический опыт.

Культурно-просветительское воспитание:

- формирование уважения к культурным ценностям родного города, края, страны;

- формирование эстетической картины мира;

- повышение познавательной активности обучающихся.

Научно-образовательное воспитание:

- формирование у обучающихся научного мировоззрения;

- формирование умения получать знания;

- формирование навыков анализа и синтеза информации, в том числе в профессиональной области.

Физическое воспитание:

- формирование ответственного отношения к своему здоровью, потребности в здоровом образе жизни;

- формирование культуры безопасности жизнедеятельности;

- формирование системы мотивации к активному и здоровому образу жизни, занятиям спортом, культуры здорового питания и трезвости.

Профессионально-трудовое воспитание:

- формирование добросовестного, ответственного и творческого отношения к разным видам трудовой деятельности;

- формирование навыков высокой работоспособности и самоорганизации, умение действовать самостоятельно, мобилизовать необходимые ресурсы, правильно оценивая смысл и последствия своих действий;

Экологическое воспитание:

формирование экологической культуры, бережного отношения к родной земле, экологической картины мира, развитие стремления беречь и охранять природу.

Структура дисциплины для заочной формы обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		4
ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ	108	108
КОНТАКТНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ, в том числе:	10,5	10,5
Лекционные занятия (Лек)	4	4
Практические занятия (Пр)	2	2
Контроль самостоятельной работы и иная контактная работа (КСР)*	4	4
Контактные часы во время аттестации (КПА)	0,5	0,5
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ (СРС):	93,5	93,5
Подготовка к промежуточной аттестации в форме: (зачет с оценкой)	4	4
ФОРМА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ	3	3

Лист регистрации изменений

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины на 2021/2022 учебный год

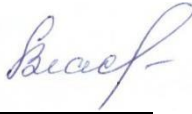
В программу вносятся следующие изменения:

РПД дополнена разделом 9 «Методические рекомендации для преподавателей по организации воспитательной работы с обучающимися» (стр.20-21).

Программа одобрена на заседании кафедры –разработчика «15» 06_2021г., протокол № 16.1

Зав. кафедрой _____Махиянова А.В.

Программа одобрена методическим советом института Теплоэнергетики «21» 06 2021г., протокол № 5/21

Зам. директора по УМР _____  / Власов С.М./

Согласовано:

Руководитель ОПОП _____  /Калайда М.Л./

*Приложение к рабочей программе
дисциплины*



КГЭУ

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования**

**«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КГЭУ»)**

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
по дисциплине**

Теория и практика лидерства

Направление подготовки 35.04.07 Водные биоресурсы и аквакультура

Направленность(и) (профиль(и)) 35.04.07 Аквакультура

Квалификация

магистр

г. Казань, 2020

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Теория и практика лидерства»

Содержание ОМ соответствует требованиям федерального государственного стандарта высшего образования по направлению подготовки 35.04.07 «Водные биоресурсы и аквакультура» и учебному плану.

Перечень формируемых компетенций: УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.3, которыми должен овладеть обучающийся в результате освоения дисциплины, соответствует ФГОС ВО.

Показатели и критерии оценивания компетенций, а также шкалы оценивания обеспечивают возможность проведения всесторонней оценки уровней сформированности компетенций.

Контрольные задания оценки результатов освоения разработаны на основе принципов оценивания: валидности, определенности, однозначности, надежности, позволяют объективно оценить уровни сформированности компетенций.

Заключение. Учебно-методический совет делает вывод о том, что представленные материалы соответствуют требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 35.04.07 «Водные биоресурсы и аквакультура» и рекомендуются для использования в учебном процессе.

Рассмотрено на заседании учебно-методического совета «24» ноября 2020 г., протокол № 08/20

Председатель УМС _____ Н.Д. Чичирова

Оценочные материалы по дисциплине «Теория и практика лидерства» - комплект контрольно-измерительных материалов, предназначенных для оценивания результатов обучения на соответствие индикаторам достижения компетенции(й):

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в рамках текущего контроля успеваемости, проводимого по балльно-рейтинговой системе (БРС), и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание процесса обучения по дисциплине. При текущем контроле успеваемости используются следующие оценочные средства: сообщение, тест, кейс-задача .

Промежуточная аттестация имеет целью определить уровень достижения запланированных результатов обучения по дисциплине за 1 семестр. Форма промежуточной аттестации зачётсоц.

Оценочные материалы включают задания для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, разработанные в соответствии с рабочей программой дисциплины.

1. Технологическая карта

Семестр 1

Номер раздела/ темы дисциплины	Вид СРС	Наименование оценочного средства	Код индикатора достижения компетенций	Уровень освоения дисциплины, баллы				
				неудов-но	удов-но	хорошо	отлично	
				не зачтено	зачтено			
				низкий	ниже среднего	средний	высокий	
Текущий контроль успеваемости								
1	Изучение теоретического материала, решение тестов	Доклад	УК-3.1 -31, УК-5.1 -31, УК-3.2 -31, УК-3.3 -31, УК-3.1 -У1, УК-5.1 -У1, УК-3.1 -В1	Менее 9	9	10 - 13	13 - 14	
		Собеседование	УК-3.1 -У1, УК-5.1 -У1, УК-3.1 -В1	Менее 9	9-10	10 - 13	13 - 14	

2	Изучение теоретического материала, решение, тестов	Доклад	УК-3.2 -У1, УК-3.3 -31, УК-3.2 -В1, УК-5.1 -31, УК-5.2 -31, УК-5.2 -У1.	Менее 9	9-10	10 - 14	14 - 16
		Собеседование	УК-5.2 -В1, УК-5.1 -В1, УК-3.5 -31, УК-3.5 -У1, УК-3.5 -В1, УК-3.4 -31, УК-3.4 -У1, УК-3.4 -В1	Менее 9	9-10	10 - 14	15 - 16
Всего баллов				Менее 35	35-39	40-54	55-60
Промежуточная аттестация							
	<i>Подготовка к зачету с оценкой</i>	<i>Задания к зачету с оценкой</i>	Менее 20	20	30	40	
Итого баллов				Менее 55	55-69	70-84	85-100

2. Перечень оценочных средств

Краткая характеристика оценочных средств, используемых при текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине:

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Оценочные материалы
Доклад (Дкл)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов.
Собеседование (Сбс)	Ответы на вопросы	Список вопросов

3. Оценочные материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Наименование	1. Доклад
--------------	-----------

оценочного средства	
Представление и содержание оценочных материалов	<p>Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.</p> <p>Список устных тем докладов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность понятия «лидерство»: многоаспектность, определение, заблуждения 2. Взаимосвязь лидерства и управления. Сферы лидерства в организации 3. Власть и влияние 4. Элементы лидерства 5. Лидерство на основе личностных качеств 6. Поведенческий подход к лидерству
Критерии оценки и шкала оценивания в баллах ¹	<p>Критериями оценки выполнения задания, согласно достигнутого уровня, являются:</p> <p><i>Высокий уровень:</i> содержание доклада раскрыто в полном объеме, материал изложен грамотным языком с точным использованием терминологии – 7-8 баллов</p> <p><i>Средний уровень:</i> в докладе показано общее понимание вопроса, достаточное для дальнейшего изучения программного материала, последовательность изложения материала достаточно хорошо продумана, материал изложен грамотным языком, допущены некоторые ошибки в использовании терминологии, показано умение делать обобщение, выводы – 5-6 баллов.</p> <p><i>Ниже среднего уровень:</i> содержание доклада раскрыто неполно, материал изложен верно, однако отмечена непоследовательность изложения материала, в изложении материала имелись затруднения и допущены ошибки в определении понятий и в использовании терминологии – 4 балла.</p> <p><i>Низкий уровень:</i> в докладе не раскрыто основное содержание учебного материала, путаница в изложении материала, допущены ошибки в определении понятий, полное неумение делать обобщение, выводы, сравнения – менее 3-х баллов.</p> <p>Количество баллов за выполнение доклада: минимум – 9 б. Количество баллов за выполнение доклада: максимум – 16 б. Максимальное количество баллов по балльно - рейтинговой системе за выполнение докладов по двум разделам дисциплины в течение 1 семестра – 30 баллов.</p>
Наименование оценочного средства	Собеседование (Сбс)
Представление и содержание оценочных материалов	<p>Средство контроля в виде беседы преподавателя со студентом/студентов друг с другом по изучаемой теме с целью определения уровня владения обучающимся объемом знаний по изучаемой теме, его уровня владения диалогической речью.</p> <p>Список тем для беседы:</p>

¹ В соответствии с БРС, поддерживаемой преподавателем в ЭИОС

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ситуационный подход к лидерству 2. Понятие стиля лидерства в менеджменте предприятия 3. Стиль лидерства в системе основных категорий менеджмента предприятия 4. Формирование стиля лидерства. Система стилеобразующих факторов. 5. Современная классификация стилей лидерства. Достоинства и недостатки традиционных стилей лидерства.
<p>Критерии оценки и шкала оценивания в баллах</p>	<p>Критериями оценки выполнения задания, согласно достигнутого уровня, являются:</p> <p><i>Высокий уровень:</i> Ответ на задаваемый вопрос – полный, развернутый, изложен грамотным языком с точным использованием терминологии, обучающийся реагирует на вопросы и способен поддерживать диалог – 7-8 баллов</p> <p><i>Средний уровень:</i> в ответе на вопрос показано общее понимание вопроса, достаточное для дальнейшего изучения программного материала, ответ изложен грамотным языком, допущены некоторые ошибки в использовании терминологии – 5-6 баллов.</p> <p><i>Ниже среднего уровень:</i> Ответ на поставленный вопрос - неполный, отмечена непоследовательность изложения материала, при ответе на вопрос имелись затруднения и допущены ошибки в определении понятий и в использовании терминологии, при изложении материала есть негрубые лексико-грамматические ошибки – 3-4 балла.</p> <p><i>Низкий уровень:</i> При ответе не раскрыто основное содержание вопроса, путаница в изложении материала, допущены ошибки в определении понятий, полное неумение делать обобщение, выводы, сравнения – менее 3-х баллов.</p> <p>Количество баллов за выполнение доклада: минимум – 9 б. Количество баллов за выполнение доклада: максимум – 16 б. Максимальное количество баллов по балльно - рейтинговой системе за выполнение докладов по двум разделам дисциплины в течение 1 семестра – 30 баллов.</p>

4. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Наименование оценочного средства	Зачет с оценкой
<p>Представление и содержание оценочных материалов</p>	<p>Билеты на зачет с оценкой, состоящие из одного задания теоретического характера и одного задания практического характера</p> <p><i>Примеры вопросов на проверку теоретических знаний:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Природа лидерства. 2. Поведенческие подходы к стилям лидерства в организации. 3. Новейшие подходы к лидерству в организации. 4. Природа поведения лидера. 5. Структура личности лидера. 6. Лидерские установки и поведение. 7. Я-концепция лидера. 8. Мировоззрение и поведение лидера. 9. Взаимосвязь лидерства и управления.

10. Власть и влияние.
11. Сферы лидерства в организации.
12. Стиль лидерства в системе основных категорий менеджмента предприятия.
13. Формирование стиля лидерства.
14. Система стилеобразующих факторов.
15. Типология лидерства.
16. Теория лидерства Ф. Вудс
17. Типы лидеров по Р. Кеттел и Г. Стайс
18. Исследования Р. Стогдилл
19. Качества лидера по Р. Манн
20. Теория А. Лоутон и Э. Роуз
21. Традиционная классификация стилей лидерства (одномерная трактовка стилей лидерства)
22. Двумерная трактовка стилей лидерства
23. Современная классификация стилей лидерства. Достоинства и недостатки традиционных стилей лидерства.
24. Модель ситуационного лидерства Ф. Фидлера
25. Подход «путь-цель» Т. Митчела и Р. Хауса
26. Модель Херси-Бланшара
27. Модель принятия решений руководителем Врума-Йеттона
28. Достоинства и недостатки ситуационного подхода к лидерству.
29. Стиль лидерства в системе основных категорий менеджмента предприятия.
30. Особенности формирования лидера в молодежной среде.
Тест содержит 10 вопросов с заданиями.
Примеры тестовых заданий.
 1. Назовите типы политической культуры, обозначенные Г. Алмондом и С. Вербой:
 - а) Патриархальный тип, авторитарный тип, активистский тип;
 - б) Патримониальный тип, авторитарный тип, активистский тип;
 - в) Авторитарный тип, подданныческий тип, Активистский тип;
 - г) Патриархальный тип, активистский тип, подданныческий тип;
 - д) Активистский тип, подданныческий тип, авторитарный тип;
 - е) Подданныческий тип, патримониальный тип, активистский тип;
 - ж) Нет правильного ответа.
 2. Комбинация каких психологических мотивов формирует, по мнению М. Херманн, три различные модели поведения лидера:
 - а) Потребность в личном успехе + потребность в любви и одобрении;
 - б) Потребность во власти + потребность в компенсации недостатков;
 - в) Потребность во власти + потребность в любви и одобрении;
 - г) Потребность в компенсации недостатков + потребность в любви и одобрении;
 - д) Потребность в личном успехе + потребность во власти;
 - е) нет правильного ответа?
 3. Установите правильное соотношение между типами лидерства, выделенными М. Вебером, и данными определениями типов

легитимности:

- а) основано на традициях, обычаях, укладе, привычке последователей к подчинению;
- б) основано на действующем праве;
- в) основано на выдающихся качествах лидера.

Типы лидерства: традиционное – а
харизматическое – в
рационально-легальное – б.

4. Процесс усвоения человеком норм и традиций политической культуры, способствующих формированию у него необходимых качеств и свойств для адаптации к данной политической системе и выполнению определённых политических ролей и функций называется:

- а) политическая социология;
- б) политическое сознание;
- в) политическая традиция;
- г) политическая индоктринация;
- д) политическая идеологизация;
- е) политическая идентификация;
- ж) нет правильного ответа.

5. Теория конститuentов в рамках изучения феномена (политического) лидерства предполагает:

а) то, что лидер моделирует политическую ситуацию по своему усмотрению;

б) решающую роль последователей в формировании характера лидерства;

в) исследование феномена лидерства через описание и анализ ситуации;

г) составление психологического портрета лидера;

д) то, что степень свободы лидера обратно пропорционально зависит от степени свободы допустимого в сознании последователей;

е) нет правильного ответа?

6. Какие два критерия лежат в основе классификации лидерства Ж. Блонделя:

а) Блондель не занимался классификацией лидерства;

б) объем сферы деятельности + отношение к насилию;

в) отношение к насилию + отношение к инновациям и традициям;

г) отношение к инновациям и традициям + объем сферы

деятельности;

д) нет правильного ответа?

7. З. Фрейд предложил следующие типы лидеров:

а) экстраверт;

б) мегаломан;

в) интраверт;

г) холерик;

д) реформатор;

е) привратник;

ж) идеолог;

е) харизматический лидер;

з) нет правильного ответа?

8) Исходя из имиджа лидера, М. Херманн выделяет следующие типы лидеров:

а) знаменосцы, служители, торговцы, воины;

	<p>б) голуби и ястребы; <u>в) торговцы, пожарные, знаменосцы, служители;</u> г) служители, повелители и помощники; д) нет правильного ответа? 9) Лидер отличается от руководителя: а) способностью принимать нестандартные решения; б) желанием доминировать над последователями; <u>в) творческой способностью формировать ход событий в политике или ином виде деятельности;</u> г) ничем, это тождественные понятия д) верны ответы а, б и в е) нет правильного ответа? 10) А. Менегетти понятием «онто ин-се» обозначает: <u>а) базовый проект того, кем должен быть отдельный человек, заложенный в него на генетическом уровне;</u> б) то, что мешает человеку самореализоваться; в) конечная причина существования человечества, заложенная в него природой; г) элемент сознания человека, отвечающий за операции, связанные с осмыслением и усвоением условий внешнего мира и общества; д) «ген лидерства», проявляющийся в ходе самореализации человека; е) все неправильно.</p> <p style="text-align: center;">Примеры билетов для зачета с оценкой:</p> <p style="text-align: center;">Билет № 1</p> <p>Вопрос 1. Персоналистический подход в исследовании лидерства. Вопрос 2. Опишите модель Херси-Бланшара. Вопрос 3. Тест.</p> <p style="text-align: center;">Билет №2</p> <p>Вопрос 1. Мотивационно-ценностный подход к изучению лидерства. Вопрос 2. Лидерство и руководство. Общие черты и различия. Вопрос 3. Тест.</p>
<p>Критерии оценки и шкала оценивания в баллах</p>	<p>Критериями оценки выполнения (ответов) за каждое задание теоретического характера, согласно достигнутого уровня, являются:</p> <p><i>Высокий уровень:</i> Ответ на задаваемый вопрос – полный, развернутый, изложен грамотным языком с точным использованием терминологии, обучающийся реагирует на вопросы и способен поддерживать диалог –15 баллов</p> <p><i>Средний уровень:</i> в ответе на вопрос показано общее понимание вопроса, достаточное для дальнейшего изучения программного материала, ответ изложен грамотным языком, допущены некоторые ошибки в использовании терминологии – 10 баллов.</p> <p><i>Ниже среднего уровень:</i></p>

Ответ на поставленный вопрос - неполный, отмечена непоследовательность изложения материала, при ответе на вопрос имелись затруднения и допущены ошибки в определении понятий и в использовании терминологии, при изложении материала есть негрубые лексико-грамматические ошибки – 5 балла.

Низкий уровень:

При ответе не раскрыто основное содержание вопроса, путаница в изложении материала, допущены ошибки в определении понятий, полное неумение делать обобщение, выводы, сравнения – менее 5-х баллов.

При выставлении баллов за тест учитываются следующие критерии: каждый верный ответ на задание дает возможность обучающемуся получить 1 балл.

Высокий уровень: 10 баллов.

Средний уровень: 7-8 баллов.

Ниже среднего уровень: 5-6 баллов.

Низкий уровень: менее 5 баллов

Максимальное количество баллов за ответы теоретического характера – 30 баллов.

Максимальное количество баллов за тест – 10

Максимальное количество баллов за экзамен - 40