



КГЭУ

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования

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

АКТУАЛИЗИРОВАНО
решением ученого совета ИТЭ
протокол №8 от 16.04.2024

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор института Теплоэнергетики
_____ Н.Д. Чичирова

«7» июня 2022 г

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.04 Теория и практика лидерства

Направление подготовки 27.04.04 Управление в технических системах

Направленность(и) (профиль(и)) Управление в технических системах

Квалификация

магистр

г. Казань, 2022

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО 3++ по направлению подготовки 27.04.04 – Управление в технических системах (уровень магистратура) (приказ Минобрнауки России от 11.08.2020 №942)

Программу разработал(и):

доцент, к.ист.н. _____ Овчинников А.В.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры-разработчика Менеджмент, протокол № 15 от 23.05.2022 г.

Зав. кафедрой _____ А.В. Махиянова

Программа рассмотрена и одобрена на заседании выпускающей кафедры Автоматизация технологических процессов и производств, протокол № 5 от 01.06.2022 г.

Зав. кафедрой _____ В.В. Плотников

Программа одобрена на заседании методического совета института Теплоэнергетики, протокол № 05/22 от 07.06.2022

Зам. директора института Теплоэнергетики _____ А.Т. Ахметзянова

Программа принята решением Ученого совета института Теплоэнергетики протокол № 5/22 от 07.06.2022

Руководитель ОПОП _____ В.В. Плотников

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 персонафицированных 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	
Универсальные компетенции (УК)		
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК- 1.3 Формирует возможные варианты решения задач	
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы (знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом)	
УК -6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки УК-6.2 Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Теория и практика лидерства
относится к обязательной части учебного плана по

Код компетенции	Предшествующие дисциплины (модули), практики, НИР, др.	Последующие дисциплины (модули), практики, НИР, др.
ПК-1, ПК-3	Менеджмент	Управление командой проекта
ПК-2	Теория профессионального роста	Управление рисками проекта

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 зачетные единицы (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 экзамена (КПА) - 1 час., самостоятельная работа обучающегося 64 часа, 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	64	64
Подготовка к промежуточной аттестации в форме экзамена:	44	44
ФОРМА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ	30	30

трактовка стилей лидерства. Современная классификация стилей лидерства. Модель ситуационного лидерства Ф. Фидлера. Подход «путь-цель» Т. Митчела и Р. Хауса. Модели Херси-Бланшара и Врума-Йетона.	1	4	8	2	32	2	22	1	73	УК-1.3 УК-3.1-31, УК-6.1 УК-6.2	Л1.1, Л1.2, Л2.1	Опрос Тест КЗ	50
ИТОГО		8	16	2	44	2	35	1	108				Эк 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	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 экзамена.	1. Традиционные концепции лидерства. Теория Ф.Вудс. Типы лидеров по Р.Кеттел и Г.Стайс. Качества лидера по Р. Манн. Теория А. Лоутон и Э.Роуз.	22
2	Изучение теоретического материала, подготовка к практическому занятию, подготовка к сдаче экзамена.	Природа поведения лидера Одномерная и двумерная трактовка стилей лидерства. Современная классификация стилей лидерства. Модель ситуационного лидерства Ф. Фидлера. Подход «путь-цель» Т. Митчела и Р. Хауса. Модели Херси-Бланшара и Врума-Йетона.	22
Всего			44

4. Образовательные технологии

При реализации дисциплины «Теория и практика лидерства» по образовательной программе направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» 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>

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	
	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	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы	Продemonстрированы в себе 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	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
Характеристика сформир	Компетенция в полной мере не сформирована.	Сформированность	Сформированность компетенции в целом соответствует	Сформированность компетенции полностью

Уровень сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)	Имеющихся	минимальным	требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных	соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практически х (профессиональных) задач
Уровень сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)	Низкий	Ниже среднего	Средний	Высокий

Шкала оценки результатов обучения по дисциплине:

Код компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине	Уровень сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)			
			Высокий	Средний	Ниже среднего	Низкий
			Шкала оценивания			
			отлично	хорошо	удовлетворительно	
			зачтено			не зачтено
УК-1	УК-1.3	Знать				

		- основы анализа проблемных ситуаций.	Знает основы анализа проблемных ситуаций, допускает ошибок.	Знает основы анализа проблемных ситуаций, но при ответе может допустить несколько негрубых ошибок.	Плохо знает основы анализа проблемных ситуаций, при ответе допускает много ошибок.	Уровень знаний об основах анализа ситуаций	
		Уметь					
		- формировать возможные решения задач	Умеет формировать возможные решения задач, не допускает ошибок.	Умеет формировать возможные решения задач, но при ответе может допустить несколько негрубых ошибок.	Плохо умеет формировать возможные решения задач, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.	Уровень формирования решений минимального требования, при ответе допускает много грубых ошибок.	
	УК-1.3	Владеть					
УК-1		- способностью выработать стратегию действий.	Свободно	Владеет способностью выработать стратегию действий, но при ответе может допустить несколько негрубых ошибок.	Недостаточно эффективно владеет способностью выработать стратегию действий, при ответе допускает много грубых ошибок.	Не владеет способностью выработать стратегию действий, при ответе допускает много грубых ошибок.	

						много грубых ошибок.	
	УК-3.1	Знать					
		- роли исполнителей в команде.	Знает в деталях	Знает роли исполнителей в команде, при ответе может допустить несколько негрубых ошибок.	Плохо знает ответ может	Уровень исполнителей в минимального грубых ошибок.	
		Уметь					
		- организовать работу команды для достижения поставленной цели.	Умеет организовать работу команды для достижения поставленной цели	Умеет организовать работу команды для достижения поставленной цели, но при ответе может допустить несколько грубых ошибок.	Плохо умеет организовать работу команды для достижения поставленной цели, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.	Уровень	
		Владеть					

УК-3		- методами организации работы команды	Свободно	Владеет методами организации работы команды, но при ответе может допустить несколько негрубых ошибок.	Недостаточно эффективно владеет	Не владеет методами организации
	УК-3.2	- способы управления коллективом.	В полном объеме знает способы управления коллективом.	Знает способы управления коллективом, но при ответе может допустить несколько негрубых ошибок.	Плохо знает способы управления коллективом, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.	Имеют место грубые ошибки и при описании способов
	Знать					
		- формулировать цели.	Свободно и формулировать цели.	Умеет формулировать цели, но при ответе может допустить несколько негрубых ошибок.	Плохо умеет формулировать цели работы, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.	Не формулирует
		- технологиями достижения поставленной задачи	Свободно и владеет технологиями достижения поставленной задачи.	Владеет технологиями достижения поставленной задачи, при ответе может допустить несколько негрубых ошибок.	Плохо владеет технологиями достижения поставленной задачи, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.	Не владеет технологиями достижения поставленной задачи, при ответе может допустить
		Уметь				
		Владеть				

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	<i>Энциклопедии, словари, справочники</i>	http://www.rubricon.com
2	<i>Портал "Открытое образование"</i>	http://npoed.ru
3	<i>Единое окно доступа к образовательным ресурсам</i>	http://window.edu.ru

6.2.2. Профессиональные базы данных

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

6.2.3. Информационно-справочные системы

№ п/п		Адрес	Режим доступа
1	<i>Научная электронная библиотека</i>	http://elibrary.ru	
2	<i>Российская государственная библиотека</i>	http://www.rsl.ru	
3	<i>Международная реферативная база</i>	http://www.zbmath.org	
4	<i>Международная реферативная база</i>	http://link.springer.com	
5	<i>Образовательный портал</i>	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 Server CAL 2008 Russian Open License Pack NoLevel Academic Edition Usr CAL	Серверная операционная система от компании Microsoft.	ЗАО "СофтЛайнТрейд" №32081/KZN12 от 14.03.2012 Неискл. право. Бессрочно
2	SQL CAL 2008R2 Russian OpenLicensePack NoLevel AcademicEdition UsrCAL	Серверная операционная система от компании Microsoft.	ЗАО "СофтЛайнТрейд" №32081/KZN12 от 14.03.2012 Неискл. право. Бессрочно
3	Windows Server Standard 2008R2 Russian OLP NL AcademicEdition	Серверная операционная система от компании Microsoft.	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 Д-708 для проведения занятий лекционного типа	180 посадочных мест, доска аудиторная, акустическая система, усилитель-микшер для систем громкой связи, миникомпьютер, монитор, проектор, экран настенно-потолочный, микрофон, подключение к сети "Интернет", доступ в электронную информационно-образовательную среду
2	Практические занятия	Учебная аудитория Д-708 для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	36 посадочных мест, доска аудиторная, экран, подключение к сети "Интернет", доступ в электронную информационно-образовательную среду
		Компьютерный класс с выходом в Интернет В-600	Специализированная учебная мебель на 30 посадочных мест, 30 компьютеров, технические средства обучения (мультимедийный проектор, компьютер (ноутбук), экран), видеокамеры, программное обеспечение
3	Самостоятельная работа обучающихся	Компьютерный класс с выходом в Интернет В-600а	Специализированная учебная мебель на 30 посадочных мест, 30 компьютеров, технические средства обучения (мультимедийный проектор, компьютер (ноутбук), экран), видеокамеры, программное обеспечение
		Читальный зал библиотеки	Специализированная мебель, компьютерная техника с возможностью выхода в Интернет и обеспечением доступа в ЭИОС, мультимедийный проектор, экран, программное обеспечение

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. 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.

Структура дисциплины для заочной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) (ЗЕ), всего 108 часов, из которых 13 часов составляет контактная работа обучающегося с

преподавателем (занятия лекционного типа 4 часа, занятия семинарского типа 4 часа, КСР- 4 часа, прием экзамена (КПА) – 1 час), самостоятельная работа обучающегося 87 часов, контроль самостоятельной работы (КСР) – 8 часов.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		4
ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ	108	108
КОНТАКТНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ, в том числе:	13	13
Лекционные занятия (Лек)	4	4
Практические занятия (Пр)	4	4
Контроль самостоятельной работы и иная контактная работа (КСР)*	4	4
Контактные часы во время аттестации (КПА)	1	1
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ (СРС):	87	87
Подготовка к промежуточной аттестации в форме: (экзамен)	8	8
ФОРМА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ	Эк	Эк

Лист регистрации изменений

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины на 20____/20____
учебный год

В программу вносятся следующие изменения:

1. _____
2. _____
3. _____

*Указываются номера страниц, на которых
внесены изменения,
и кратко дается характеристика этих
изменений*

Программа одобрена на заседании кафедры –разработчика «__» _____20_г.,
протокол № _____

Зав. кафедрой _____Махиянова А.В.

Программа одобрена методическим советом института _____
«__» _____20____г., протокол № _____

Зам. директора по УМР _____ / _____ /

Подпись, дата

Согласовано:

Руководитель ОПОП _____ / _____ /

Подпись, дата



КГЭУ

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КГЭУ»)

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации студентов
по итогам освоения дисциплины

Теория и практика лидерства

Направление
подготовки

27.04.04 «Управление в технических системах»

Квалификация выпускника

магистр

г. Казань, 2022

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)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и

опытом)	навыки, имеют место грубые ошибки	некоторыми недочетами	некоторыми недочетами	недочетов
Характеристика сформир	Компетенция в полной мере не сформирована.	Сформированность компетенции соответствует	Сформированность компетенции в целом соответствует	Сформированность компетенции полностью
Уровень сформированности 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)	Низкий	Ниже среднего	Средний	Высокий

Шкала оценки результатов обучения по дисциплине:

Код компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Запланированные	Уровень сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)			
			Высокий	Средний	Ниже среднего	Низкий
			Шкала оценивания			

		результаты обучения по дисциплине	отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
			зачтено			не зачтено
УК-1	УК-1.3	Знать				
		- основы анализа проблемных ситуаций.	Знает основы анализа проблемных ситуаций, не допускает ошибок.	Знает основы анализа проблемных ситуаций, но при ответе может допустить несколько грубых ошибок.	Плохо знает основы анализа проблемных ситуаций, при ответе допускает много ошибок.	Уровень знаний об основах анализа проблемных ситуаций ниже минимального требования, при ответе допускает много грубых ошибок.
		Уметь				
		- формировать возможные решения задач	Умеет формировать возможные решения задач, не допускает ошибок.	Умеет формировать возможные решения задач, но при ответе может допустить несколько грубых ошибок.	Плохо умеет формировать возможные решения задач, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.	Уровень формируемых решений ниже минимального требования, при ответе допускает много грубых ошибок.

				ошибок.		
	УК-1.3	Владеть				
УК-1		- способность выработать стратегию действий.	Свободно владеет способностью выработать стратегию действий	Владеет способностью выработать стратегию действий, но при ответе может допустить несколько негрубых ошибок.	Недостаточно эффективно владеет способностью выработать стратегию действий, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.	Не владеет способностью выработать стратегию действий, при ответе допускает много грубых ошибок.
		Знать				
	УК-3.1	- роли исполнителей в	Знает в деталях роли исполнителей в	Знает роли исполнителей в команде, при ответе	Плохо знает роли исполнителей в команде,	Уровень знаний о роли исполнителей в команде ниже минимального требования

		команде .	команде	может допустить несколько негрубых ошибок.	при ответе может допустить несколько грубых ошибок.	я, при ответе допускает много грубых ошибок.
		Уметь				
УК-3		- организовать работу команды для достижения поставленной цели.	Умеет организовать работу команды для достижения поставленной цели	Умеет организовать работу команды для достижения поставленной цели, но при ответе может допустить несколько негрубых ошибок.	Плохо умеет организовать работу команды для достижения поставленной цели, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.	Уровень организации работы команды ниже минимальных требований, при ответе допускает много грубых ошибок.
		Владеть				
		- методами организации работы команды	Свободно владеет методами организации работы команды	Владеет методами организации работы команды, но при	Недостаточно эффективно владеет методами организации работы команды,	Не владеет методами организации работы команды, при ответе допускает много грубых ошибок.

				ответе может допустить несколько негрубых ошибок.	при ответе может допустить несколько грубых ошибок.		
УК-3.2	Знать						
	-	способы управления коллективом.	В полном объеме знает способы управления коллективом.	Знает способы управления коллективом, но при ответе может допустить несколько негрубых ошибок.	Плохо знает способы управления коллективом, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.	Имеют место грубые ошибки при описании способов управления коллективом.	
	Уметь						
		-	формулировать цели.	Свободно и в полном объеме умеет формулировать цели.	Умеет формулировать цели, но при ответе может допустить несколько негрубых ошибок.	Плохо умеет формулировать цели работы, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.	Не умеет четко формулировать цели работы, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.
Владеть							

		Свободно и в полном объеме владеет технологиями достижения поставленной задачи.	Владеет технологиями достижения поставленной задачи, при ответе может допустить несколько негрубых ошибок.	Плохо владеет технологиями достижения поставленной задачи, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.	Не владеет технологиями достижения поставленной задачи, при ответе может допустить несколько грубых ошибок.
--	--	---	--	--	---

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Критерии оценивания доклада

Доклад должен оцениваться по следующим критериям:

1. Степень раскрытия сущности вопроса:

- а) соответствие содержания теме доклада;
- б) полнота и глубина знаний по теме;
- в) обоснованность способов и методов работы с материалом;
- г) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

2. Обоснованность выбора источников:

- а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

3. Соблюдение требований к оформлению:

- а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией;
- в) соблюдение требований к объёму доклада.

Оценивание доклада

Оценка "отлично" ставится, если выполнены все требования к написанию доклада: тема раскрыта полностью, сформулированы выводы, выдержан объём, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка "хорошо" – основные требования к докладу выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём доклада; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка "удовлетворительно" – имеются существенные отступления от требований к оформлению доклада. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические

ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы; отсутствует вывод.

Оценка "неудовлетворительно" – тема доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы либо работа студентом не представлена.

Критерии оценки терминологического диктанта:

Оценка	Критерии оценки
отлично	Даны полные и корректные определения всех понятий (100%)
хорошо	Даны полные и корректные определения большинства понятий (90-95%)
удовлетворительно	Не даны полные и корректные определения понятий (70-90%), либо не представлены определения некоторых понятий
неудовлетворительно	Не даны полные и корректные определения понятий (менее 70 %), либо не представлены
	определения некоторых понятий

Критерии оценки ответов при проблемном обсуждении:

- **оценка «отлично»** выставляется обучающемуся, если для подготовки к обсуждению был использован лекционный материал, была привлечена и проанализирована литература и электронные источники информации по изучаемому вопросу;
- **оценка «хорошо»** - если для подготовки к обсуждению был использован лекционный материал, была привлечена и проанализирована литература и электронные источники информации по изучаемому вопросу, ответ осуществлялся на основании структурно-логической схемы;
- **оценка «удовлетворительно»** если студент готов только по материалам лекции, рекомендованной к собеседованию литературе;
- **оценка «неудовлетворительно»** если студент не готов к занятию.

Критерии оценивания презентаций

Оценка	Название критерия	Оцениваемые параметры
«зачтено»	Тема презентации	Соответствие темы программе учебного предмета, раздела
	Дидактические и методические цели и задачи презентации	Соответствие целей поставленной теме Достижение поставленных целей и задач
	Выделение основных идей презентации	Соответствие целям и задачам Содержание умозаключений Вызывают ли интерес у аудитории Количество (рекомендуется для запоминания аудиторией не более 4-5)
	Содержание	Достоверная информация об исторических справках и текущих событиях Все заключения подтверждены достоверными источниками Язык изложения материала понятен аудитории Актуальность, точность и полезность содержания

Подбор информации для создания проекта – презентации	Графические иллюстрации для презентации Статистика Диаграммы и графики Экспертные оценки Ресурсы Интернет Примеры Сравнения Цитаты и т.д.
Подача материала проекта – презентации	Хронология Приоритет Тематическая последовательность Структура по принципу «проблема-решение»
Логика и переходы во время проекта – презентации	От вступления к основной части От одной основной идеи (части) к другой От одного слайда к другому

	Гиперссылки
Заключение	Яркое высказывание - переход к заключению Повторение основных целей и задач выступления Выводы Подведение итогов Короткое и запоминающееся высказывание в конце
Дизайн презентации	Шрифт (читаемость) Корректно ли выбран цвет (фона, шрифта, заголовков) Элементы анимации
Техническая часть	Грамматика Подходящий словарь Наличие ошибок правописания и опечаток
«не зачтено»	Выполнение менее 60% оцениваемых параметров

Критерии оценки теста:

1. За каждое правильно решенное тестовое задание присваивается количество баллов, определяемое исходя из деления максимальной суммы баллов за тест на количество тестовых заданий в тесте.
2. Если правильных ответов в тестовом задании более одного, то применяются две методики начисления баллов:
 - а) Стандартная, при которой количество баллов, получаемых студентом за не полностью решенный тест, рассчитывается по формуле: $(П/(Н+ОП))$, где П – количество правильных вариантов, отмеченных студентом, Н — количество неверно отмеченных вариантов, ОП – общее количество правильных вариантов ответа в тесте.
Например, если в тесте два правильных варианта ответа, а студент дал один правильный, а другой неправильный вариант ответа, то он получает 0,33 балла за данное тестовое задание (1/(1+2))
При этом, если отмечены как верные все варианты тестовых заданий, то баллы за решение не начисляются.
 - б) «Все или ничего» - при которой баллы за тестовое задание начисляются только в случае, если студент отметил все без исключения правильные ответы и не отметил ни одного неправильного.
5. Время, отводимое на написание теста, не должно быть меньше 30 минут.

6. При проведении теста в письменной форме, в ситуации, когда студент забыл написать в листе ответов свою фамилию, имя, отчество, номер группы, номер варианта теста, дисциплину или дату – тест считается выполненным студентом на неудовлетворительную оценку.

7. Отметки о правильных вариантах ответов в тестовых заданиях делаются студентом разборчиво, исправления не допускаются. Неразборчивые ответы студента не оцениваются, тестовое задание считается не выполненным.

8. Общая сумма баллов для оценки теста определяется суммированием баллов, полученных студентом при выполнении каждого тестового задания., по результатам которого выставляется оценка

Количество баллов за тестовые задания	Оценка
20 баллов	отлично
15-19 баллов	хорошо
10-15 баллов	удовлетворительно
Менее 15 баллов	неудовлетворительно

Критерии оценивания ответов на собеседовании по разделу "Формирование эффективных команд"

- **оценка «отлично»** выставляется обучающемуся, если для подготовки индивидуального задания использован лекционный материал, привлечена и проанализирована литература и электронные источники информации по изучаемому вопросу, ответ осуществляется на основании презентации, выполнено индивидуальное задание;
- **оценка «хорошо»** если для подготовки индивидуального задания использован лекционный материал, привлечена и проанализирована литература и электронные источники информации по изучаемому вопросу, ответ осуществляется на основании структурно-логической схемы, выполнено индивидуальное задание;
- **оценка «удовлетворительно»** если студент готов только по материалам лекции, рекомендованной к собеседованию литературе, выполнено индивидуальное задание;
- **оценка «неудовлетворительно»** если студент не готов к занятию.

2.3. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Для оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации используется шкала: «Отлично», «Хорошо», «Удовлетворительно», «Неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Критерии	Уровень освоения компетенций
Отлично	наличие глубоких и исчерпывающих знаний в объеме пройденного программного материала, правильные и уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, знание дополнительно рекомендованной литературы	Эталонный

Хорошо	наличие твердых и достаточно полных знаний программного материала, незначительные ошибки при освещении заданных вопросов, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала	Стандартный
Удовлетворительно	наличие твердых знаний пройденного материала, изложение ответов с ошибками, уверенно исправляемыми после дополнительных вопросов, необходимость наводящих вопросов, правильные действия по применению знаний на практике	Пороговый
Не-удовлетворитель	наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность	Компетенции не сформированы
-но	ответов на дополнительные и наводящие вопросы.	

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. Оценочные средства текущего контроля успеваемости

Вопросы для собеседования

1. Раскройте понятие "лидерство", назовите основные концепции лидерства.
2. Перечислите функции лидера.
3. Определите роль лидера в условиях глобализации.
4. Какие существуют классификации лидеров.?

Критерии оценки ответа:

- **оценка «отлично»** выставляется обучающемуся, если для подготовки ответа был использован лекционный материал, привлечена и проанализирована литература и электронные источники информации по изучаемому вопросу, ответ осуществляется на основании презентации, выполнено индивидуальное задание;
- **оценка «хорошо»** - если для подготовки ответа был использован лекционный материал, привлечена и проанализирована литература и электронные источники информации по изучаемому вопросу, ответ осуществляется на основании структурно-логической схемы, выполнено индивидуальное задание;
- **оценка «удовлетворительно»** - если студент готов только по материалам лекции, рекомендованной к собеседованию литературе, выполнено индивидуальное задание;
- **оценка «неудовлетворительно»** - если студент не готов к занятию.

Терминологический диктант

Цель диктанта: дать определения базовым понятиям по дисциплине. Время, отведенное на диктант: 30 минут.

Объясните значение терминов: лидерство, формальный лидер, неформальный лидер.

авторитет, харизма, имидж, репутация, кредо, этический кодекс, моральный кодекс. профессиональная этика, команда, командообразование, командные роли, производственная команда, интеллектуальная команда, концепция направленности, интенциональность, имплицитная теория лидерства. психологическая концепция обмена.

Критерии оценки терминологического диктанта:

Оценка	Критерии оценки
отлично	Даны полные и корректные определения всех понятий (100%)
хорошо	Даны полные и корректные определения большинства понятий (90-95%)
удовлетворительно	Не даны полные и корректные определения понятий (70-90%), либо не представлены определения некоторых понятий
неудовлетворительно	Не даны полные и корректные определения понятий (менее 70 %), либо не представлены определения некоторых понятий

Индивидуальные доклады по разделу "Личностные характеристики лидера"

Темы докладов

1. Лидерские качества управленца.
2. Этический кодекс лидера.
3. Роль и место лидерства в современной деловой среде.
4. Значение лидерства в управленческой деятельности.
5. Сравнительный анализ концепций направленности и интенциональности.

Критерии оценивания доклада

Доклад должен оцениваться по следующим критериям:

1. Степень раскрытия сущности вопроса:
 - а) соответствие содержания теме доклада;
 - б) полнота и глубина знаний по теме;
 - в) обоснованность способов и методов работы с материалом;
 - г) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).
2. Обоснованность выбора источников:
 - а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).
3. Соблюдение требований к оформлению:
 - а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией;
 - в) соблюдение требований к объёму доклада.

Проблемное обсуждение по разделу " Управление деятельностью команды"

Вопросы:

1. В чем суть метода психологических доминант Неда Херрманна?
2. Раскройте способы координация работы группы как механизма интеграции?
3. Какие существуют методики управления эмоциональным состоянием членов команды?
4. Что принято называть "стрессом"?
5. В чем причины возникновения стресса при командном взаимодействии?
6. Приведите классификацию видов команд.
7. Проанализируйте воздействие различных факторов на эффективность деятельности команды. Приведите примеры.
8. Составьте рекомендации по использованию различных методов управления деятельностью команды.
9. Какие, на Ваш взгляд, существуют причины плохой командной работы?
10. Предложите свои методы преодоления проблем в деятельности команды.

Критерии оценки ответов:

- **оценка «отлично»** выставляется обучающемуся, если для подготовки к обсуждению был использован лекционный материал, была привлечена и проанализирована литература и электронные источники информации по изучаемому вопросу;
- **оценка «хорошо»** - если для подготовки к обсуждению был использован лекционный материал, была привлечена и проанализирована литература и электронные источники информации по изучаемому вопросу, ответ осуществлялся на основании структурно-логической схемы;
- **оценка «удовлетворительно»** если студент готов только по материалам лекции, рекомендованной к собеседованию литературе;
- **оценка «неудовлетворительно»** если студент не готов к занятию.

Индивидуальные доклады в форме электронной презентации по разделу " Личностные характеристики лидера"

Тематика презентаций

1. Личностные характеристики лидера
2. Лидерские качества управленца.
3. Этический кодекс лидера.
4. Концепции направленности и интенциональности.
5. Современные механизмы выдвижения лидеров
6. Этапы становления лидера.
7. Имплицитная теория лидерства. психологическая концепция обмена.
8. Лидерство в коллективе.
9. Мотивация и типы лидерства.

Индивидуальные доклады по разделу "Механизмы выдвижения лидеров"

Темы докладов:

1. Формальное и неформальное лидерство.
2. Ситуационная теория лидерства.
3. Теория врожденных черт лидерства,
4. Роль личностных характеристик лидера.
5. Условия выдвижения в лидеры.

6. Факторы, влияющие на выдвижение лидера:
7. Механизмы выдвижения лидера.
8. Статус лидера.

Тест

1 Команда – это ...

- а) группа людей, занятых выполнением определенной задачи, имеющие личную заинтересованность в успехе всей группы;
- б) социальная общность людей в рамках конкретной деятельности;
- в) обособленное объединение определенного количества людей (двое и более), взаимодействующих, взаимозависимых и взаимовлияющих друг на друга.

2 Ключевой фактор эффективной работы команды - это ...

- а) харизматичность лидера
- б) профессионализм членов команды
- в) способность каждого ее члена «работать на результат»

3 Командная работа (Teamwork) – это ...

- а) совместная целенаправленная работа специалистов, решающих общую задачу на основе интеграции знаний в различных профессиональных областях по правилам, выработанным сообща.
- б) четкое осознание каждым членом команды своих задач и целей группы в целом, при ...в) вклад члена команды в достижение целей своих коллег.

4 Организационные задачи решаются более оперативно, эффективно и качественно

- а) традиционной организации работ
- б) командной форме организации работ
- в) индивидуальной инициативе членов команды

5 Использование командной формы организации работ ...

- а) требует дополнительных материальных ресурсов б) снижает степень риска руководства
- в) требует привлечения дополнительных человеческих ресурсов

6 К стадиям становления команды (по Б. Бассу) не относится:

- а) принятие членами группы друг друга.;
- б) развитие коммуникаций и выработка механизма принятия групповых решений.
- в) формирование групповой солидарности.
- г) стремление к индивидуализации группового успеха

7 Гленн Паркер считает, что оптимальный размер команды -

- а) 4-6 чел.
- б) 8-10 чел.
- в) 10-12 чел.

8 К основным признакам команды не относится:

- а) эффективное конструктивное межличностное взаимодействие; профессионализм каждого сотрудника;
- б) положительное мышление, ориентация на общий успех, способность согласованно работать на общий результат;
- в) регламентированное распределение функций между членами команды.

9 К основным формам управления, модификации которых широко распространены во всех сферах производственной и творческой деятельности команд, относятся...

а) «Театр одного актера» б) «Команда согласия» в) "Комитет"

10 Для чего нужно ролевое распределение?

- а) чтобы повысить уровень мобильности команды б) чтобы обеспечить поддержку лидера команды**
- в) чтобы обеспечить адаптируемость в слабо предсказуемых условиях**

11 В системном плане рациональный выход из конфликтных ситуаций заключается

в ...

- а) разделении позиций и интересов сторон конфликта; б) нахождении компромиссного решения;**
- в) открытом и четком установлении механизмов разрешения конфликтных ситуаций.**

12 Процесс создания комплекса согласованных между собой действий, позволяющих команде реализовывать поставленные задачи и достичь намеченных целей - это...

- а) целеполагание**
- б) планирование**
- в) мотивация и стимулирование**

13 Руководитель команды должен решать следующие управленческие задачи:

- а) установление и поддержание доброжелательной рабочей атмосферы в команде;**
- б) организация профессионального роста членов команды;**
- в) делегирование полномочий наиболее успешным членам команды.**

14 Хороший руководитель команды - это тот, при котором...

- а) у команды есть реализуемые планы и перспективы развития; б) четко распределены роли и функции членов команды;**
- в) команда работает в нормальных условиях самостоятельно и ответственно.**

15 Стратегический план деятельности команды должен содержать следующие сведения:

- а) набор тактических целей по различным направлениям деятельности команды;**
- б) основные этапы промежуточных результатов;**
- в) ресурсы и результаты работы.**

16 Работа в команде положительно сказывается на ...

- а) мотивации работников, их удовлетворенности трудом,**
- б) снижает уровень конфликтов, ослабляет взаимопонимание и взаимопомощь,**
- в) повышает эффективность решения производственных задач.**

17 Американские ученые Р. Хизрич и М. Питерс выявили четыре основных качества сотрудника управленческой команды:

- а) опора на собственные силы, б) стремление к независимости, в) жажда успеха,**
- г) компетентность,**
- д) склонность к риску.**

18 Развитию команды, ее ценностно-ориентационному единству способствуют такие факторы, как:

- а) воздействие на процесс групповой самоидентификации путем введения специфических атрибутов, девизов;**
- б) использование деструктивной конкуренции;**
- в) обеспечение условий, способствующих формированию эмоционального компонента групповой сплоченности (позитивных эмоциональных сопереживаний);**

19 Американский исследователь Б. Басс выделяет четыре стадии процесса становления команды:

- а) принятие членами группы друг друга.
- б) развитие коммуникаций и выработка механизма принятия групповых решений.
- в) выдвижение неформального лидера.
- г) формирование групповой солидарности.
- д) стремление к максимализации группового успеха с помощью рационального использования индивидуальных способностей, возможностей и взаимопомощи, обеспечение неформального коллективного контроля за выполнением групповых заданий.

20 Практика командных методов работы может вызвать следующие проблемы:

- а) цели команды могут не совпадать с целями организации, что в результате может отрицательно сказаться на деятельности предприятия;
- б) для формирования команды нужно много времени, таким образом, снижаются затраты на обучение и подбор кадров;
- в) использование коллективных форм работы приводит к повышению индивидуальной ответственности.

Тренинг, направленный на формирование навыков командообразования

Цель: осознание участниками сходства друг с другом, своего места в группе, определение общегрупповых ценностей. Приобретение опыта группового взаимодействия, улучшение

коммуникации между членами группы, получение участниками опыта успешного достижения групповой цели. Создание условий для проявления лидерских способностей.

Время проведения: в тренинге по теме «Командообразование» данные упражнения будут относиться к основному блоку, следовательно, могут занимать 30-40 минут от всего тренинга. В каждом упражнении указано время проведения. Вы можете компоновать понравившиеся упражнения по своему усмотрению.

1. Упражнение «Повернуться в одну сторону»

Участники свободно рассредоточиваются в пространстве таким образом, чтобы расстояние между соседями составляло не менее 70-80 см, и встают лицом одним направлением (например, все стоят лицом к двери). Далее по хлопку ведущего все одновременно выполняют прыжок на месте. В прыжке можно повернуться в любую сторону на 90, 180, 240 или 360 градусов. Каждый сам решает, куда и насколько ему повернуться, разговаривать об этом нельзя. После прыжка участники смотрят друг на друга (при этом можно общаться с помощью мимики и жестов, но не слов) и по очередному хлопку, вновь закрыв глаза, совершают следующий прыжок из того положения, в которое приземлились ранее. Задача: после очередного прыжка все участники должны приземлиться, повернувшись лицом все в одну сторону (не важно, в какую именно).

Обсуждение: Что вызывало трудности в начале упражнения? Можно полнить упражнение, действуя по принципу «каждый сам за себя»? Какие действия обеспечили успешное выполнение этого задания? Каким образом вы поняли замысел других участников и передали им свой замысел?

Время проведения: 10 минут.

2. Упражнение «Образуем круг»

Ведущий: «Мы все очень разные. Интересуемся разными вещами, увлекаемся различными хобби. Но все-таки между нами есть сходства. Следующее упражнение поможет некоторым участникам открыться по-новому и, в свою очередь, узнать что-то новое неожиданное о других».

В начале упражнения необходимо выбрать одного добровольца. Доброволец выходит в центр круга и говорит «Я люблю кошек», например. *Фразу можно заменить, например, «Я увлекаюсь...».* Тот человек, который разделяет его интересы, подходит к нему и берет его за руку. И в свою очередь говорит: «Я люблю...». И таким образом образуется цепочка. В конце последний участник берет за руку первого и круг замыкается.

Время проведения: 10-15 минут.

3. Упражнение «Прирожденный лидер»

Перед началом упражнения необходимо сделать искусственные препятствия по всему пространству кабинета. Расставить парты и стулья в хаотичном порядке.

Ведущий: «В каждом коллективе есть лидер. Это тот человек, который направляет, воодушевляет, распределяет обязанности. Как правило, лидер знает цель лучше всех и лучше всех видит перспективу, определяет пути развития. Сейчас мы проверим

способности нашего лидера и степень взаимопонимания лидера и коллектива». Инструкция: все участники выстраиваются друг за другом в колонну. При этом лидер (староста группы) становится позади колонны лицом назад. Тот человек, который стоит впереди колонны идет вперед, а лидер направляет его. Колонна должна слушаться лидера, а задача лидера – выбирать направление, чтобы достигнуть цели.

Время проведения: 10 - 15 минут.

4. Упражнение «Город группы»

Данное упражнение предполагает одновременное рисование в пределах общей территории: города группы.

Ведущий: «предлагаю нарисовать город нашей группы и поселить себя в нем. В городе может быть инфраструктура – кафе, магазины и т.д. В черте города может быть лес, река, озеро, парк. Не ограничивайте себя в творчестве» (на выполнение задания отводится 20 минут). После того, как участники закончат рисовать, рисунок «города группы» кладется в центр круга. Обсуждение:

- Почему ты выбрал данное место для "строительства" своего дома?
- Ты поместил себя в центр листа на краю? Почему?
- С кем рядом ты построил свой дом?
- Участники "поселили" свои персонажи в свои дома или в построенные кем-то другим? И почему?
- Какую лепту ты внес в общий рисунок?
- Какую роль ты выполнял в процессе работы? Какую роль выполняли другие? Выявился ли лидер в процессе работы?
- Комфортно ли тебе было работать с одноклассниками?

Реквизит: ватман, цветные карандаши, фломастеры.

Время проведения: 30 минут.

5. Упражнение «Вавилонская башня»

Участники делятся на 2 команды. Каждому члену команды дается индивидуальное задание. Индивидуальные задания: кратко прописаны на отдельных листах, каждый лист является строго конфиденциальным для одного участника. Например, «Башня должна иметь 10 этажей» – листок с такой надписью вручается одному участнику тренинга, он не имеет права никому его показывать, обязан сделать так, чтобы нарисованная совместно башня имела именно 10 этажей. Второе задание: «Вся башня имеет коричневый контур» – это задание для следующего участника. «Над башней развевается синий флаг», «В башне всего 6 окон» и т.д. Участникам запрещено разговаривать и вообще как-нибудь использовать голос.

Необходимо совместно нарисовать Вавилонскую башню. Время выполнения ограничено (5-7 минут). Обсуждение: Трудно ли было выполнять задание? Что показалось трудным? Успешно ли было взаимодействие в группе? Благодаря чему?

Реквизит: цветные маркеры, ватман, заготовленные заранее индивидуальные задания.

Время проведения: 15 минут.

6. Упражнение «Скалолаз»

Участники встают в плотную шеренгу, создавая «скалу», на которой торчат выступы, образованные из выставленных вперед рук и ног участников, наклоненных вперед тел. Задача игрока – пройти вдоль этой «скалы», не упав в «пропасть», т.е. не поставив свою ногу за пределы линии, образованной ступнями участников. Проведение упражнения удобнее организовать в форме цепочки - участники с одного конца «скалы» поочередно пробиваются к другому, где вновь «встраиваются» в нее. После выполнения задания участники садятся на свои места, и идет обсуждение: Какие чувства возникали у водящих и участников, образующих «скалу» при выполнении данного упражнения? Что помогало, а что мешало справиться с заданием?

Время проведения: 5-10 минут.

7. Упражнение «Узелок»

Группа делится на две равные команды. Каждая из команд выстраивается в колонну таким образом, чтобы направляющие колонн стояли лицом друг к другу на расстоянии около 1,5 метра. На роль направляющих можно выбрать наиболее активных и коммуникабельных участников. Каждый участник держит в руке веревку, протянутую вдоль обеих колонн. Дается задание: не отрывая рук от веревки, завязать узел на ее промежутке между двумя направляющими. Техника завязывания узла участникам не объясняется. Они должны сами догадаться и выполнить задание.

Обсуждение: От чего зависел ваш успех? Либо почему не справились? Насколько слаженными были ваши действия? Выявился ли лидер? Охотно ли остальные следовали его указаниям? Может у кого-то было свое видение?

Реквизит: бельевая веревка.

Время проведения: 15 минут.

8. Упражнение «Дух группы»

Участники рисуют на листе ватмана любую фигуру, олицетворяющую группу (например, фигуру человека, здание университета, большое дерево, гору и т.д.). Лист бумаги с нарисованной фигурой лежит в центре круга. У каждого участника есть 1 минута на то, чтобы подумать, какая манера вести себя, какие установки будут полезны для совместной работы, а какие нет. После этого участники должны написать внутри фигуры ключевое слово – название качества, чувства, ощущения, которое кажется им полезным для эффективного взаимодействия в группе. На этом же листе, но за пределами фигуры участники записывают то, чего они хотели бы избежать в групповом взаимодействии. Затем ведущий предлагает подобрать для фигуры имя.

Реквизит: ватман, фломастеры, цветные карандаши.

Время проведения: 30 минут.

9. Упражнение «Зачем мне нужна эта группа?»

Ведущий задает игрокам вопрос: зачем вам нужна эта группа? Как группа может помочь достичь индивидуальных целей? (каждый участник называет по 2 цели) Один из

участников фиксирует ответы на доске. Затем каждый ответ записывается на двух карточках. Карточки перемешиваются и раздаются участникам. Далее участники, взаимодействуя между собой, обмениваются карточками. Каждый старается найти и получить карточки, на которых записаны его собственные важнейшие цели. На выполнение этого задания дается 15 минут. После завершения этой части упражнения, группа снова собирается в круг, каждый рассказывает окружающим, собрал ли он карточки со своими целями, и перечисляет цели.

Затем каждый отвечает на вопросы: Появились ли у кого-нибудь новые цели, изменились ли приоритеты в течение игры. Как группа может помочь в осуществлении этих целей? При этом новые цели и приоритеты добавляются к ранее сделанному списку.

Реквизит: карточки форматом 7x10 см, настенная доска, ручки.

Время проведения: 25-30 минут.

10. Упражнение «Эмблема группы»

1 этап - герб рода. Инструкция: «У дворян, дети которых могли учиться в университетах, были родовые гербы, в которых была зашифрована определенная информация рода. Сейчас такой традиции нет. Но все вы – продолжение своих родителей, как они продолжение своих, те продолжение своих. Чем же Вы все связаны, что есть у вас общего? Что такого особого в вашем роду есть? О чем про вас могут сказать соседи и знакомые? Что есть такого ценного в ваших семьях, что Вы несете на себе, что Вы передадите своим детям? Что ни в коем случае не можете потерять? Каждая семья уникальна. Может быть ваша – очень трудолюбива; может быть вы все любите природу, туризм; может быть в вашей семье приоритеты высшего образования; а может несколько поколений вашей семьи учились в Томске или в ТПУ? Нарисуйте это в образах, символах, снабдите девизом». *Если в группе есть студенты – сироты или из неблагополучных семей, то есть смысл сразу сказать об этом:* «Конечно, не всем повезло родиться в благополучных семьях, и кому то из вас, возможно, не захочется вспоминать свою семью. Так станьте Родоначалниками. Создайте свой род на тех ценностях, которые вы хотите видеть в своей семье, в своих детях, внуках». **На работу дается 10 минут.** По прошествии 10 минут, снова встаем в круг. Студенты представляют свой герб.

2 этап - объединение. Ведущему важно поддержать каждого студента и помочь ему сформулировать позитивные черты его семьи, обратить внимание на схожесть гербов: «Посмотрите, насколько вы похожи, кто-то больше, кто-то меньше. Найдите среди всей группы гербы похожие на ваши – символикой, девизом и объединитесь в группы по несколько человек» (необходимо, чтобы получилось от 2 до 4 групп). Инструкция: «Нарисуйте объединенные гербы. Условие: элемент герба каждого участника должен присутствовать на общем гербе группы. **На работу дается 5 минут.** Далее идет презентация групповых гербов (по минуте от группы).

3 Этап - рисуем эмблему группы. «Чтобы чувствовать себя в другом месте, как дома, человек берет с собой какую либо вещь. Чтобы Вам было в вашей группе комфортно нарисуйте эмблему группы, опираясь на ваши объединенные гербы. Можно объединять по смыслам, главное, чтобы каждый из Вас мог сказать – Это про меня ». 10 – 15 минут.

Реквизит: литы А4 на каждого участника, разделенные на 4 части, цветные фломастеры, маркеры, ватманы (1 штука).

Время проведения: 35 минут.

11. Упражнение «Необитаемый остров»

Представьте себе, что в результате кораблекрушения вы оказались на необитаемом острове. В ближайшие 20 лет вы не сможете вернуться к нормальной жизни, в ваши родные края. Ваша задача – создать для себя условия, которые смогли бы вас удовлетворить. Вам необходимо:

А) освоить остров, организовать на нем хозяйство;

Б) наладить на нем социальную жизнь (создать организацию, распределить функции, роли, обязанности и т.п.);

В) установить правила и нормы совместной жизни на острове (в форме 10 основных предписаний).

На это вам дается полчаса и полная свобода действий в рамках пунктов а – в.

Обсуждение: Что вы чувствовали во время организации жизни на острове? Какую роль вы выполняли на острове? Вы были удовлетворены этой ролью? Если нет, то какая роль вам больше бы подошла? Как воспринималось поведение других на острове?

Реквизит: лист бумаги с инструкцией, ручки.

Время проведения: 20-30 минут игра, 10 рефлексия.

12. Упражнение «Хорошие и плохие поступки»

Участников делят на две команды случайным образом. Задача одной команды - написать как можно больше поступков, которые позволяют человеку уважать себя больше. Соответственно, задача другой - написать как можно больше поступков, из-за которых уважение человека к себе теряется. «Что вы будете считать в своей группе хорошими поступками и уважать за них, а что – плохими». По желанию каждая команда может подкрепить слова рисунками, сценками о соответствующих поступках. Каждая команда представляет свою тему. Дальше идет общее обсуждение, участники соглашаются или нет со списком. В конце ведущий суммирует все сказанное, создается общий список.

Примечание: очень важно обратить внимание на то, что у каждого есть выбор между теми и другими поступками, но каждый раз, выбирая то или другое поведение, мы приобретаем или теряем уважение к себе. Важно осознание участниками группы связи между поступками и самоуважением. Выделение самого понятия самоуважение и обнаружение его связи с взаимоуважением. А это необходимое условие полноценного общения, без которого невозможно развитие сплоченности.

Реквизит: листы бумаги А4 на две команды, ручки, цветные карандаши, фломастеры.

Время проведения: (5-7 минут – работа в группах, 10 минут – обсуждение, составление общего списка) 15-17 минут.

13. Упражнение «Корабль. Планета»

Группа делится на 2 команды, одна из которых рисует планету, жить на которой будет приятно всей группе (включая вторую подгруппу), места там должно хватить на всех. Вторая подгруппа рисует корабль, на котором они до этой самой планеты доберутся, с учетом, что

на корабле места должен охватить всей большой группе. В конце каждая группа/подгруппа представляет своё творение.

Реквизит: листы ватмана для двух команд, цветные фломастеры, маркеры, карандаши.

Время проведения: 15 минут.

СОБЕСЕДОВАНИЕ

1. В чем особенность функционирования эффективной команды?
2. Какие параметры командообразования Вы можете назвать?
3. Назовите принципы проектирования эффективной команды.
4. Какие меры могут способствовать повышению эффективности деятельности команды?
5. Перечислите и охарактеризуйте факторы, влияющие на эффективность командной работы.

3.2. Оценочные средства промежуточной аттестации

В данном разделе представляются теоретические вопросы (для оценки знаний), типовые контрольные задания (для оценки умений), типовые практические задания (для оценки навыков и (или) опыта деятельности).

Перечень теоретических вопросов (для оценки знаний):

1. Истоки теории лидерства.
2. Концепция Ф. Гальтона.
3. Специфика лидерства как неформального феномена и как руководства.
4. Какие стили лидерства были выявлены под руководством К. Левина?
5. Что такое теория поля?
6. Каким образом проводилось исследование стилей лидерства?
7. Каковы принципы изучения «жизненного пространства» личности?
8. В чем суть ситуационной концепции лидерства?
9. Каким образом можно объяснить возрастающий интерес к ситуации в исследованиях лидерства?
10. Что такое ситуация, какие элементы она в себя включает?
11. В чем суть трансформационной парадигмы лидерства?
12. Чем в большей степени определяется харизматическое лидерство?
13. Какие примеры лидеров-харизматиков вам известны?
14. Какую роль играют последователи в формировании лидерской позиции?
15. Что такое обмен в контексте теории психологического обмена?
16. Какие основные принципы этики лидера вам известны?
17. Каким образом описывает структуру личности Фрейд?
18. Что такое тайм-менеджмент?
19. Какие уровни тайм-менеджмента вам известны?
20. Какой способ управления временем считается более эффективным?
21. Каким образом в эффективном управлении временем соотносятся понятия «срочное» и «важное»?
22. Что такое социально-психологическая структура группы?
23. Что такое социально-психологический климат коллектива?
24. Параметры, влияющие на оценку социально-психологического климата в коллективе?
25. Что такое социометрия?

26. Каковы основные этапы проведения социометрии?
27. Какие основные характеристики типов личности Вам известны? 28. Кто первым ввел социометрический метод?
28. Что такое команда?
29. Какие способы формирования команд вам известны?
30. Какую роль тренинг может играть в процессе командообразования?
31. Какие этапы проходит команда в своем становлении?
32. Каковы критерии эффективности команд?
33. Тренинговые упражнения, направленные на командообразование.
34. Каково соотношение лидерства и руководства, их сходства и различия?
35. Социально-психологические методы руководства коллективом.
36. Каким образом соотносятся стили управления в эффективном управлении?
37. Чем характеризуются формы внутрикомандного культурного контекста управленческих групп: «комбинат», «клика», «кружок», «команда»?
38. Что такое манипулирование?
39. Чем манипулирование отличается от управления?
40. Какие виды манипулирования вам известны?

ОБРАЗЕЦ

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
«Забайкальский государственный
университет»

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ № 1
по дисциплине «Лидерство и формирование
команды»
направление подготовки 38.03.03
«Управление персоналом» Семестр 8

1. Понятие лидерства.
2. Ситуационная концепция лидерства.
3. Способы формирования команд.

УТВЕРЖДАЮ

Составил: Стельмашенко О.В. Зав. кафедрой _____ И.Р. Казарян
«_____» _____ 2017 г. «_____» _____ 2017 г.

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания

знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

4.1. Описание процедур проведения текущего контроля успеваемости студентов

В таблице представлено описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий текущего контроля успеваемости студентов, в соответствии с рабочей программой дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Доклад	Защита докладов предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите
Презентация	Защита докладов, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий в форме мультимедийной презентации. Оценивается качество подготовки доклада, содержание и оформление презентации, умение представить материал аудитории.
Тестирование	Тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте время выполнения.
Проведение тренинга	Форма проведения - командная. Учебная группа разбивается на несколько небольших групп – команды по 5-6 человек. Содержание: Каждая группа выполняет задание по представлению определенного вида командной активности. Процесс выполнения работы осуществляется на основе обмена мнениями по актуальной проблеме путем выбора оптимального метода командообразования. Оценочные средства позволяют включить обучающихся в процесс командообразования, выдвижения лидера, оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. В процессе проведения тренинга оценивается активность, подготовленность и участие студентов.

4.2. Описание процедур проведения промежуточной аттестации

Зачет

При определении уровня достижений обучающихся на экзамене обращается особое внимание на следующее:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;

- показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;
- знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной дисциплины и междисциплинарных связей;
- ответ формулируется в терминах дисциплины, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию обучающегося;
- теоретические постулаты подтверждаются примерами из практики.

Оценивание результатов обучения на зачете

Зачет

При определении уровня достижений обучающихся на зачете учитывается:

- знание программного материала дисциплины;
- знания, необходимые для решения типовых заданий, умение выполнять предусмотренные программой типовые задания;
- владение методологией дисциплины, умение применять теоретические знания в нестандартных ситуациях при решении творческих заданий, обосновывать свои действия.

Проведение промежуточной аттестации в форме зачета позволяет сформировать индивидуальный балл студента по дисциплине по результатам текущего контроля, реализуемого в форме балльно-рейтинговой системы оценивания, т.к. оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Преподаватель высчитывает индивидуальный балл как сумму баллов текущего и итогового контроля.

A	10	94-100	зачтено
A-	9	90-94	
B+	8	85-89	
B	7	80-84	
B-	6	75-79	
C+	5	70-74	
C	4	65-69	
C-	3	60-64	
D	2	55-59	не зачтено
F	1	50-54	
F	0	0-49	

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета на основе балльно-рейтинговой

системы оценивания, то обучающийся сдает зачет, который проводится в форме тестирования по всем пройденным темам. Перечень теоретических вопросов и типовых тестовых контрольных заданий обучающиеся получают в начале семестра.