

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ
Директор Таганрогского института
имени А. П. Чехова (филиала)
РГЭУ (РИНХ)
_____ С. А. Петрушенко
«25» мая 2026 г.

Рабочая программа дисциплины
Командообразование в организации

Направление подготовки
42.03.01 Реклама и связи с общественностью

Направленность (профиль) программы бакалавриата
42.03.01.02 Медиакоммуникации в рекламе и связях с общественностью

Для набора 2026 года

Квалификация
Бакалавр

КАФЕДРА психологии**Распределение часов дисциплины по семестрам / курсам**

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	2 (1.2)		Итого	
Неделя	16 5/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	16	16	16	16
Практические	32	32	32	32
Итого ауд.	48	48	48	48
Контактная работа	48	48	48	48
Сам. работа	60	60	60	60
Итого	108	108	108	108

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 03.03.2026, протокол № 9.

Программу составил(и): канд. филол. наук, Доц., Липовая О.А.

Зав. кафедрой: Холина О. А.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	формирование у студентов знаний о специфике командной работы и лидерства
-----	--

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

УК-3:	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК-3.1:	Демонстрирует способность работать в команде, проявляет лидерские качества и умения
УК-3.2:	Демонстрирует способность эффективного речевого и социального взаимодействия
УК-3.3:	Демонстрирует навыки работы с институтами и организациями в процессе осуществления социального взаимодействия
УК-6:	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК-6.1:	Оценивает личностные ресурсы по достижению целей управления своим временем в процессе реализации траектории саморазвития
УК-6.2:	Объясняет способы планирования свободного времени и проектирования траектории профессионального и личностного роста
УК-6.3:	Демонстрирует владение приемами и техниками психической саморегуляции, владения собой и своими ресурсами
УК-6.4:	Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных целей и задач

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	
- Методы аудита личностных ресурсов (сильные стороны, энергетические паттерны, когнитивные стили) в контексте командной работы (соотнесено с индикатором УК-6.1); - Основные теории и методы тайм-менеджмента (Матрица Эйзенхауэра, Pomodoro, «АБВ-анализ», принцип Парето) (соотнесено с индикатором УК-6.2); - Модели проектирования индивидуального развития (SMART, GROW, модель персонального баланса) (соотнесено с индикатором УК-6.3); - Роль принципов «образования в течение всей жизни» для профессиональной адаптации в динамичной командной среде (соотнесено с индикатором УК-6.3); - Базовые техники психической саморегуляции (дыхательные техники, методы управления стрессом, техники осознанности) для поддержания эффективности в команде (соотнесено с индикатором УК-6.3); - Методы оценки эффективности (ретроспективный анализ, «Уроки усвоенные», диаграммы использования времени) (соотнесено с индикатором УК-6.4); - Критерии эффективности использования ресурсов в командной деятельности (соотнесено с индикатором УК-6.4)	
Уметь:	
- Составлять личные и командные планы работ с использованием современных инструментов (соотнесено с индикатором УК-6.1); - Разрабатывать индивидуальную траекторию развития (ИТР) с учетом требований командных ролей (по Белбину или иной модели) (соотнесено с индикатором УК-6.2); - Применять техники планирования свободного времени для восстановления ресурсов и профилактики профессионального выгорания в командной работе (соотнесено с индикатором УК-6.3); - Обосновывать выбор техник планирования и проектирования в зависимости от контекста задачи (соотнесено с индикатором УК-6.3); - Анализировать результаты своей деятельности и деятельности команды на предмет эффективности затрат времени и усилий (соотнесено с индикатором УК-6.3) . - Вносить коррективы в планы и методы работы на основе проведенного анализа (соотнесено с индикатором УК-6.4)4 - Формулировать конструктивную критику в адрес собственных действий (соотнесено с индикатором УК-6.4).	

Владеть:

- Навыками организации сетевого взаимодействия с использованием цифровых инструментов (соц. сети, мессенджеры для рабочих групп) (соотнесено с индикатором УК-3.1);
- Навыками публичного выступления и модерации групповой дискуссии (соотнесено с индикатором УК-3.2);
- Навыками составления официальных запросов, писем, протоколов взаимодействия с организациями (соотнесено с индикатором УК-3.2);
- Навыками анализа запросов и возможностей социальных партнеров (соотнесено с индикатором УК-3.3).
- Навыками планирования с использованием современных инструментов (соотнесено с индикатором УК-6.1);
- Навыками и технологиями планирования свободного времени и проектирования траектории профессионального и личностного роста (соотнесено с индикатором УК-6.2);
- Навыками применения техник саморегуляции (дыхательные упражнения, техники «остановки мыслей», методы быстрого восстановления) для управления эмоциональным состоянием в условиях командного стресса или конфликта (соотнесено с индикатором УК-6.3);
- Навыками осознанного управления вниманием (техники фокусировки и переключения) (соотнесено с индикатором УК-6.3);
- Навыками бережного отношения к своим физическим и психическим ресурсам (соотнесено с индикатором УК-6.4).

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**Раздел 1. Командообразование**

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
1.1	Общее представление о команде. Актуальность командной деятельности. Общая характеристика понятия "команда". Отличие команды от группы людей. Признаки команды. Численность команды. Оплата труда членов команды. Формы управления командой. Критерии успешной команды.	Лекционные занятия	2	2	УК-3 УК-6 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4
1.2	Общее представление о команде. Актуальность командной деятельности. Общая характеристика понятия "команда". Отличие команды от группы людей. Признаки команды. Численность команды. Оплата труда членов команды. Формы управления командой. Критерии успешной команды.	Практические занятия	2	4	УК-3 УК-6 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4
1.3	Общее представление о команде. Актуальность командной деятельности. Общая характеристика понятия "команда". Отличие команды от группы людей. Признаки команды. Численность команды. Оплата труда членов команды. Формы управления командой. Критерии успешной команды.	Самостоятельная работа	2	6	УК-3 УК-6 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4
1.4	Этапы командообразования. Характеристика понятия "командообразование". Характеристика моделей командообразования. Стадии и процессы командообразования	Лекционные занятия	2	2	УК-3 УК-6 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4
1.5	Этапы командообразования. Характеристика понятия "командообразование". Характеристика моделей командообразования. Стадии и процессы командообразования	Практические занятия	2	4	УК-3 УК-6 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4
1.6	Этапы командообразования. Характеристика понятия "командообразование". Характеристика моделей командообразования	Самостоятельная работа	2	6	УК-3 УК-6

	командообразования. Стадии и процессы командообразования				УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4
1.7	Управленческая команда. Особенности комплектования команды руководителей. концепция командных ролей Р.М. Белбина. "Колесо команды" Марджерисона-МакКенна. Модель управленческих ролей Т.Ю. Базарова.	Лекционные занятия	2	2	УК-3 УК-6 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4
1.8	Управленческая команда. Особенности комплектования команды руководителей. концепция командных ролей Р.М. Белбина. "Колесо команды" Марджерисона-МакКенна. Модель управленческих ролей Т.Ю. Базарова.	Практические занятия	2	4	УК-3 УК-6 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4
1.9	Управленческая команда. Особенности комплектования команды руководителей. концепция командных ролей Р.М. Белбина. "Колесо команды" Марджерисона-МакКенна. Модель управленческих ролей Т.Ю. Базарова.	Самостоятельная работа	2	6	УК-3 УК-6 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4
1.10	Проектная команда. Команда перемен. Особенности деятельности проектных команд. Виды проектных команд. Принцип комплектования проектных команд на основании модели психотипов. Сущность и назначение команды перемен. Комплектование команды перемен.	Лекционные занятия	2	2	УК-3 УК-6 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4
1.11	Проектная команда. Команда перемен. Особенности деятельности проектных команд. Виды проектных команд. Принцип комплектования проектных команд на основании модели психотипов. Сущность и назначение команды перемен. Комплектование команды перемен.	Практические занятия	2	4	УК-3 УК-6 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4
1.12	Проектная команда. Команда перемен. Особенности деятельности проектных команд. Виды проектных команд. Принцип комплектования проектных команд на основании модели психотипов. Сущность и назначение команды перемен. Комплектование команды перемен.	Самостоятельная работа	2	6	УК-3 УК-6 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4

Раздел 2. Лидерство

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
2.1	Лидерство: подходы к определению понятия. Навыки эффективного лидерства. Типичные ситуации лидерства. Сложные ситуации как индикатор лидерского поведения. Лидерство, руководство и менеджмент. Основные различия лидерства, руководства, менеджмента. Сходства в поведении и деятельности лидера и руководителя. Методики диагностики лидерского потенциала и склонности к руководящей работе.	Лекционные занятия	2	2	УК-3 УК-6 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4

2.2	Лидерство: подходы к определению понятия. Навыки эффективного лидерства. Типичные ситуации лидерства. Сложные ситуации как индикатор лидерского поведения. Лидерство, руководство и менеджмент. Основные различия лидерства, руководства, менеджмента. Сходства в поведении и деятельности лидера и руководителя. Методики диагностики лидерского потенциала и склонности к руководящей работе.	Практические занятия	2	2	УК-3 УК-6 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4
2.3	Лидерство, руководство и менеджмент. Основные различия лидерства, руководства, менеджмента. Сходства в поведении и деятельности лидера и руководителя. Методики диагностики лидерского потенциала и склонности к руководящей работе.	Самостоятельная работа	2	4	УК-3 УК-6 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4
2.4	Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции. Компоненты личностного ресурса лидерской позиции: мотивационно-ценностный, интеллектуально-когнитивный, эмоциональный, коммуникативно-поведенческий компетенций. Основные типы компетенций. Лидерские компетенции. Мотивация к достижению. Внутреннее стремление к саморазвитию. Работоспособность. Умение вдохновлять, заражать идеями. Эмоциональная компетентность. Управленческая компетенция. Понятие социальной ответственности лидера. Современная технология лидерства: понятие, особенности и детерминанты.	Лекционные занятия	2	2	УК-3 УК-6 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4
2.5	Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции. Компоненты личностного ресурса лидерской позиции: мотивационно-ценностный, интеллектуально-когнитивный, эмоциональный, коммуникативно-поведенческий компетенций. Основные типы компетенций. Лидерские компетенции. Мотивация к достижению. Внутреннее стремление к саморазвитию. Работоспособность. Умение вдохновлять, заражать идеями. Эмоциональная компетентность. Управленческая компетенция. Понятие социальной ответственности лидера. Современная технология лидерства: понятие, особенности и детерминанты.	Практические занятия	2	2	УК-3 УК-6 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4
2.6	Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции. Компоненты личностного ресурса лидерской позиции: мотивационно-ценностный, интеллектуально-когнитивный, эмоциональный, коммуникативно-поведенческий компетенций. Основные типы компетенций. Лидерские компетенции. Мотивация к достижению. Внутреннее стремление к саморазвитию. Работоспособность. Умение вдохновлять, заражать идеями. Эмоциональная компетентность. Управленческая компетенция. Понятие социальной ответственности лидера. Современная технология лидерства: понятие, особенности и детерминанты.	Самостоятельная работа	2	4	УК-3 УК-6 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4
2.7	Целеполагание лидера. Составление жизненного плана. Ближние и дальние цели. Базовые инструменты лидера. Технологии лидера, применяемые для анализа, моделирования и прогнозирования развития проблем, сложных ситуаций. СТЭП-анализ Карта стратегических групп и системная карта Дерево целей «SWOT-анализ» и «Мозговой штурм».	Самостоятельная работа	2	4	УК-3 УК-6 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4

Раздел 3. Тренинговая работа в команде

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
3.1	Формирование командного духа. Понятие "командный дух". Техники формирования командного духа: веревочный курс (низкий и высокий уровни), тимбилдинг, сюжетно-динамические игры.	Лекционные занятия	2	2	УК-3 УК-6 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4
3.2	Формирование командного духа. Понятие "командный дух". Техники формирования командного духа: веревочный курс (низкий и высокий уровни), тимбилдинг, сюжетно-динамические игры.	Практические занятия	2	2	УК-3 УК-6 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4
3.3	Формирование командного духа. Понятие "командный дух". Техники формирования командного духа: веревочный курс (низкий и высокий уровни), тимбилдинг, сюжетно-динамические игры.	Самостоятельная работа	2	6	УК-3 УК-6 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4
3.4	Тренинг командной сыгровки. Технология проведения тренинга командной сыгровки. Стратегические игры. Коммуникативные игры. Деловые игры.	Практические занятия	2	4	УК-3 УК-6 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4
3.5	Тренинг командной сыгровки. Технология проведения тренинга командной сыгровки. Стратегические игры. Коммуникативные игры. Деловые игры.	Самостоятельная работа	2	6	УК-3 УК-6 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4
3.6	Формирование общего видения в команде. Готовность членов команды к согласованию видений. Технология согласования видений.	Практические занятия	2	4	УК-3 УК-6 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4
3.7	Формирование общего видения в команде. Готовность членов команды к согласованию видений. Технология согласования видений.	Самостоятельная работа	2	4	УК-3 УК-6 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4
3.8	Раскол в командах и работа с ним.	Лекционные занятия	2	2	УК-3 УК-6 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2

					УК-6.3 УК-6.4
3.9	Раскол в командах и работа с ним.	Практические занятия	2	2	УК-3 УК-6 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4
3.10	Раскол в командах и работа с ним.	Самостоятельная работа	2	4	УК-3 УК-6 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4
3.11	Подготовка к промежуточной аттестации	Зачет	2	4	УК-3 УК-6 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1	Марасанов, Г. И.	Социально-психологический тренинг	Москва: Когито-Центр, 2019	http://www.iprbookshop.ru/88390.html
2	Двойникова, Е. Ю.	Психология лидерства: учебное пособие	Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017	http://www.iprbookshop.ru/92224.html
3	Байдаков, А. Н., Назаренко, А. В., Запорожец, Д. В., Звягинцева, О. С., Кенина, Д. С., Бабкина, О. Н., Исаенко, А. П.	Лидерство и командообразование: учебное пособие	Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018	http://www.iprbookshop.ru/92983.html
4	Мазур, Е. Ю., Шилакина, А. В., Шилакина, Н. А., Шульгина, Е. С.	Психология лидерства: теория и практика: учебное пособие	Москва: Институт мировых цивилизаций, 2020	http://www.iprbookshop.ru/99297.html

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1	Вертгеймер М.	Продуктивное мышление: монография	Москва: Директ-Медиа, 2008	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=39151
2	Марасанов Г. И.	Социально-психологический тренинг: практическое пособие	Москва: Когито-Центр, 2001	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86238

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
3	Трофимов П. Ю.	Креативность и мотив достижения в структуре личности: монография	Москва: Лаборатория книги, 2010	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87260
4	Ридецкая О. Г.	Эффективное лидерство: хрестоматия: учебно-методический комплекс	Москва: Директ-Медиа, 2012	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117872
5	Морин Ю. П.	Психодиагностика и коррекция межличностных отношений в группе: монография	Москва: Лаборатория книги, 2012	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142228
6	Борисова А. Н.	День управления стрессом: научно-популярное издание	Санкт-Петербург: Антология, 2013	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=257912
7	Григорьев Н. Б.	Психотехнологии группового тренинга: учебное пособие	Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы, 2008	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=277328
8	Овсянникова Е. А., Серебрякова А. А.	Социальная психология: учебное пособие	Москва: ФЛИНТА, 2020	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279866
9	Гришина Н.В.	Психология конфликта. 3-е изд.	Санкт-Петербург: Питер, 2015	https://ibooks.ru/reading.php?short=1&productid=342315

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1		Психологические тесты: В 2-х т.	М.: ВЛАДОС, 2003	10 экз.
2		Психологические тесты: В 2-х т.	М.: ВЛАДОС, 2003	11 экз.
3	Разомазова, А. Л.	Психодиагностика в управлении персоналом. Психодиагностические методики: методические указания	Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2019	http://www.iprbookshop.ru/99161.html

5.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

<https://psytests.org> - база данных психологических тестов онлайн

www.biblioclub.ru - Университетская библиотека онлайн

eLibrary.ru - научная электронная библиотека

5.3. Перечень программного обеспечения

OpenOffice

5.4. Учебно-методические материалы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:

- столы, стулья;
- персональный компьютер / ноутбук (переносной);
- проектор;
- экран / интерактивная доска.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
УК-3: Способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений УК-3.1: Демонстрирует способность работать в команде, проявляет лидерские качества и умения УК-3.2: Демонстрирует способность эффективного речевого и социального взаимодействия УК-3.3: Демонстрирует навыки работы с институтами и организациями в процессе осуществления социального взаимодействия			
Знать: - Основы теории коммуникации и групповой динамики (соотнесено с индикатором УК-3.1); - Принципы эффективного командного взаимодействия и распределения ролей в группе (соотнесено с индикатором УК-3.1); - Модели лидерства (ситуативное, партнерское) и их применение в образовательном процессе (соотнесено с индикатором УК-3.1); - Методы организации конструктивного диалога, фасилитации, разрешения конфликтов в образовательной среде (соотнесено с индикатором УК-3.2); - Основные институты (семья, совет обучающихся, психолого-педагогическая служба, администрация) и их роль в социальном партнерстве (соотнесено с индикатором УК-3.3).	- Активно включается в командную работу. - Берет на себя и эффективно выполняет различные роли (исполнитель, координатор, генератор идей). - Иницирует решения, мотивирует команду для достижения общей цели.	«Отлично» (высокий уровень): Студент гибко меняет роли в команде в зависимости от задачи, проявляет инициативу, разрешает возникающие трения, демонстрирует ответственность за общий результат. Команда с его участием достигает цели эффективно. «Хорошо» (пороговый уровень): Студент надежно выполняет свою роль в команде, взаимодействует с другими для выполнения задачи, предлагает идеи, следует общему плану. Лидерские качества проявляет ситуативно. «Удовлетворительно» (минимальный уровень): Студент участвует в командной работе, выполняет порученную часть, но пассивен, не проявляет инициативы, может иметь сложности с координацией своих действий с другими. «Неудовлетворительно»: Студент не участвует в работе команды, дезорганизует процесс, отказывается от выполнения своей роли, не учитывает интересы группы.	Т-вопросы 1-10 З - вопросы к зачету 1-16, Р – реферат 1-15
Уметь: - Планировать и организовывать этапы совместной деятельности для достижения образовательных целей (соотнесено с индикатором УК-3.1); - Применять техники активного слушания, эмпатического реагирования, Я-высказываний (соотнесено с индикатором УК-3.2);	- Владеет вербальными и невербальными средствами коммуникации. - Строит высказывания четко, логично, с учетом аудитории. - Корректно ведет диалог, учитывает мнение собеседника, управляет коммуникацией для решения задачи.	«Отлично»: Речь ясная, структурированная, адаптирована под аудиторию. Студент легко устанавливает контакт, управляет дискуссией, использует техники для углубления понимания (перефразирование, уточнение), конструктивно реагирует на критику. «Хорошо»: Речь понятная, логичная. Студент поддерживает диалог, задает вопросы, высказывает свое мнение. Может допускать незначительные	Т-вопросы 1-10 З - вопросы к зачету 1-16, Р – Реферат 1-15

- Выстраивать эффективную коммуникацию с разными участниками образовательных отношений (ученики, родители, коллеги, администрация) (соотнесено с индикатором УК-3.2); - Аргументировать свою позицию, вести переговоры, находить компромиссы (соотнесено с индикатором УК-3.3).		трудности в управлении сложной коммуникативной ситуацией. «Удовлетворительно»: Сообщение передано, но может быть нечетко структурировано. Взаимодействие формальное, с ориентацией на задачу, но без глубокого учета позиции партнера. Пассивен в диалоге. «Неудовлетворительно»: Речь невнятная, агрессивная или полностью пассивная. Не способен поддержать диалог, игнорирует собеседника, не может аргументировать позицию.	
Владеть: - Навыками организации сетевого взаимодействия с использованием цифровых инструментов (соц. сети, мессенджеры для рабочих групп) (соотнесено с индикатором УК-3.1); - Навыками публичного выступления и модерации групповой дискуссии (соотнесено с индикатором УК-3.2); - Навыками составления официальных запросов, писем, протоколов взаимодействия с организациями (соотнесено с индикатором УК-3.2); - Навыками анализа запросов и возможностей социальных партнеров (соотнесено с индикатором УК-3.3).	- Определяет целевые институты для решения образовательной задачи. - Выбирает адекватные форматы и каналы взаимодействия с организациями. - Готовит необходимые материалы для взаимодействия (запрос, план, презентацию).	«Отлично»: Студент точно идентифицирует круг необходимых партнеров, предлагает четкий план многоэтапного взаимодействия с учетом специфики каждой организации, готовит профессиональные документы для внешней коммуникации. «Хорошо»: Студент определяет ключевые организации, предлагает реалистичный план взаимодействия, готовит базовые документы (шаблон письма, план встречи). «Удовлетворительно»: Студент называет возможных партнеров, но план взаимодействия общий и фрагментарный. Документы составлены с формальными или содержательными ошибками. «Неудовлетворительно»: Не может определить институты для взаимодействия, план отсутствует или нереалистичен.	Т-вопросы 1-10 З - вопросы к зачету 1-16, Р – реферат 1-15
УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни УК-6.1: Оценит личностные ресурсы по достижению целей управления своим временем в процессе реализации траектории саморазвития УК-6.2: Объясняет способы планирования свободного времени и проектирования траектории профессионального и личностного роста УК-6.3: Демонстрирует владение приемами и техниками психической саморегуляции, владения собой и своими ресурсами УК-6.4: Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов для решения поставленных целей и задач			
Знать: - Методы аудита личностных ресурсов (сильные стороны, энергетические паттерны, когнитивные стили) в контексте командной работы (соотнесено с индикатором УК-6.1); - Основные теории и методы тайм-менеджмента (Матрица Эйзенхауэра, Pomodoro,	- Проводит комплексный самоанализ своих ресурсов (время, энергия, внимание, знания, навыки) и ограничений. - Соотносит выявленные ресурсы с конкретными целями командной и личной	«Отлично»: Анализ системный, включает разнообразные ресурсы (в т.ч. эмоциональные и социальные). Выводы конкретны, реалистичны, содержат осознание как сильных сторон, так и «зон роста». Четко видна связь между ресурсами и поставленными командными/личными целями. «Хорошо»: Анализ проведен по основным параметрам (время, навыки). Ресурсы в целом оценены адекватно. Связь с целями	Т-вопросы 1-10 З - вопросы к зачету 18-30 Р – реферат 1-15 ПОЗ – практико-ориентированные задания

«АБВ-анализ», принцип Парето) (соотнесено с индикатором УК-6.2); - Модели проектирования индивидуального развития (SMART, GROW, модель персонального баланса) (соотнесено с индикатором УК-6.3); - Роль принципов «образования в течение всей жизни» для профессиональной адаптации в динамичной командной среде (соотнесено с индикатором УК-6.3); - Базовые техники психической саморегуляции (дыхательные техники, методы управления стрессом, техники осознанности) для поддержания эффективности в команде (соотнесено с индикатором УК-6.3); - Методы оценки эффективности (ретроспективный анализ, «Уроки усвоенные», диаграммы использования времени) (соотнесено с индикатором УК-6.4); - Критерии эффективности использования ресурсов в командной деятельности (соотнесено с индикатором УК-6.4)	деятельности. - Формулирует реалистичные выводы о своей ресурсной обеспеченности для достижения целей.	обозначена, но может быть не детализирована. «Удовлетворительно»: Анализ поверхностный, фрагментарный (только время или только навыки). Ресурсы оценены нереалистично (завышены/занижены). Связь с целями слабо прослеживается. «Неудовлетворительно»: Анализ не проведен или формален. Нет понимания связи между личными ресурсами и эффективностью деятельности.	
Уметь: - Составлять личные и командные планы работ с использованием современных инструментов (соотнесено с индикатором УК-6.1); - Разрабатывать индивидуальную траекторию развития (ИТР) с учетом требований командных ролей (по Белбину или иной модели) (соотнесено с индикатором УК-6.2); - Применять техники планирования свободного времени для восстановления ресурсов и профилактики профессионального выгорания в командной работе (соотнесено с	- Создает структурированные, измеримые и реалистичные планы (личные и для команды). - В плане развития определяет конкретные шаги, сроки и критерии достижения, связанные с развитием командных компетенций. - Аргументирует, как планирование свободного времени влияет на долгосрочную эффективность в команде.	«Отлично»: План комплексный, включает личные, командные цели и баланс с отдыхом. Использует адекватные инструменты визуализации. Обоснование выбора методов глубокое, с опорой на теорию и контекст. «Хорошо»: План ясный и выполнимый, содержит основные элементы (цели, шаги, сроки). Обоснование присутствует, но может быть неполным. «Удовлетворительно»: План составлен формально, шаги размыты, сроки нереалистичны. Обоснование слабое или отсутствует. «Неудовлетворительно»: План отсутствует или полностью нереалистичен. Неспособность объяснить логику планирования.	Т-вопросы 1-10 З - вопросы к зачету 18-30 Р – реферат 1-15

индикатором УК-6.3); - Обосновывать выбор техник планирования и проектирования в зависимости от контекста задачи (соотнесено с индикатором УК-6.3); - Анализировать результаты своей деятельности и деятельности команды на предмет эффективности затрат времени и усилий(соотнесено с индикатором УК-6.3) . - Вносить коррективы в планы и методы работы на основе проведенного анализа (соотнесено с индикатором УК-6.4)4 - Формулировать конструктивную критику в адрес собственных действий (соотнесено с индикатором УК-6.4).			
<i>Владеть:</i> - Навыками планирования с использованием современных инструментов (соотнесено с индикатором УК-6.1); - Навыками и технологиями планирования свободного времени и проектирования траектории профессионального и личностного роста (соотнесено с индикатором УК-6.2); - Навыками применения техник саморегуляции (дыхательные упражнения, техники «остановки мыслей», методы быстрого восстановления) для управления эмоциональным состоянием в условиях командного стресса или конфликта (соотнесено с индикатором УК-6.3); - Навыками осознанного управления вниманием (техники фокусировки и переключения) (соотнесено с индикатором УК-6.3); - Навыками бережного отношения к своим физическим и психическим ресурсам	- В смоделированных стрессовых или конфликтных ситуациях в команде демонстрирует применение техник для сохранения самообладания. - В рефлексивных отчетах описывает случаи осознанного использования техник саморегуляции в учебной командной работе. - Следует запланированному режиму работы и отдыха для поддержания продуктивности.	«Отлично»: Демонстрирует высокий уровень осознанности и самоконтроля. Гибко применяет разные техники в зависимости от ситуации. Аргументированно описывает их эффект. Личный режим способствует устойчивой эффективности. «Хорошо»: Применяет базовые техники (например, пауза-дыхание) в стандартных ситуациях. Может описать их применение. Режим в целом соблюдается. «Удовлетворительно»: Техники применяет редко, эпизодически, часто постфактум. Описание их применения скудное. Режим несистемный. «Неудовлетворительно»: Не демонстрирует навыков саморегуляции, реагирует импульсивно. Не может описать ни одной техники. Режим не соблюдается.	Т-вопросы 1-10 З - вопросы к зачету 18-30 Р – Реферат 1-15

(соотнесено с индикатором УК-6.4).			
------------------------------------	--	--	--

1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:

84-100 баллов (оценка «отлично»/зачтено)

67-83 баллов (оценка «хорошо»/зачтено)

50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»/зачтено)

0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»/ не зачтено)

2 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

Вопросы к зачету:

1. Понятие «команда» и «командообразование»: сходства и отличия.
2. Понятие «команда» и «группа»: сходства и отличия.
3. Определение команды и ее роль в деятельности организации.
4. Основные признаки и функции команды.
5. Олевая структура команды.
6. «Колесо команды» Марджерисона-МакКенна.
7. Основные положения модели управленческих ролей Т.Ю. Базарова.
8. Основные положения модели Майерс-Бриггс.
9. Основные положения модели командных ролей Р.М. Белбина.
10. Виды команд.
11. Эффективная и результативная команда: сходства и отличия.
12. Технология создания команды.
13. Управление взаимоотношениями в команде.
14. Особенности работы в команде.
15. Специфика типологического подхода к формированию сбалансированных команд.
16. Особенности создания команды руководителей.
17. Особенности принятия коллективного решения в команде.
18. Этапы вития команд в организации.
19. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения.
20. Виды тренингов командообразования.
21. Тимбилдинг как способ формирования команды.
22. Вербочный кур как способ формирования команды.
23. Тренинг командной сыгровки и технология его проведения.
24. Стратегические игры. Коммуникативные игры. Деловые игры.
25. Раскол в командах и актуализация групповых защитных механизмов. Динамика межличностных конфликтов. Общие вопросы конфликтологии. Психологический анализ конфликтов в организациях. Положительные и отрицательные функции межличностных конфликтов.
26. Личность лидера и социальная среда. Имплементация лидерского потенциала управления командой. Личностная идентификация лидера. Личностные психотипы и прогноз успешности в переговорах. Харизма и власть лидера. Источники власти лидера.
27. Манипулятивное воздействие в специфических условиях коммуникации. Личность манипулятора.

28. Феномены групповой работы. Социальная ингибция и фасилитация. Техники фасилитации и инструменты работы с группой. Разработка компетентностного профиля участников команды.
29. Технологии управления временем.
30. Коммуникативные роли.

Критерии оценки:

84-100 баллов (оценка «отлично»/зачтено) выставляется студенту, если ответ полный, подробный, с научно обоснованными, развернутыми выводами, использование научной терминологии, опора на знания, полученные в ходе изучения дисциплин психологического цикла;

67-83 балла (оценка «хорошо»/зачтено) ответ полный, подробный с научно обоснованными, развернутыми выводами, не всегда точно использована научная терминология, недостаточно продемонстрирована опора на знания, полученные в ходе изучения дисциплин психологического цикла;

50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»/зачтено) ответ неполный, недостаточный, содержательные ошибки в использовании научной терминологии, недостаточно продемонстрирована опора на знания, полученные в ходе изучения дисциплин психологического цикла;

0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»/не зачтено) вопрос не раскрыт, грубые ошибки в использовании научной терминологии, не продемонстрирована опора на знания, полученные в ходе изучения дисциплин психологического цикла, неоправданное употребление языка житейской психологии.

Тестовые задания

Инструкция по выполнению

Внимательно прочитайте вопрос и выберите вариант ответа, который, по вашему мнению, является правильным. Отметьте любым значком правильный ответ.

Вариант 1

1. Наиболее эффективным, хотя и трудно реализуемым стилем поведения руководителя, в конфликтной ситуации является ...

- а) доминирование
- б) сотрудничество+
- в) избегание уступчивость компромисс

2. В преуспевающих японских фирмах наиболее популярен и эффективен ... тип руководителя (согласно классификации Т. Коно)

- а) консервативно-аналитический
- б) консервативно-интуитивный
- в) новаторско-интуитивный
- г) новаторско-аналитический+

3. Согласно распределению лидерских полномочий между участниками команды (модель Р.М. Белбина), функциональное назначение переговорщиков составляет...

- а) функция+ лидерства
- б) креативная функция
- в) коммуникативная функция
- г) деятельность по основному бизнес-процессу

4. Понятие организационной анархии в научный оборот ввел ...

- а) Д. Майерс
- б) Р. Зайенц
- в) Дж. Марч +
- г) Р. Белбин

5. В соответствии с моделью Р.М. Белбина, в балансе ролей в проектной команде к креативному полюсу относят роль ...

- а) мотиватора +

- б) социального работника
- в) реализатора председателя
- г) изыскателя ресурсов +
- д) генератора идей+

6. Неверно, что, согласно теории Р. Белбина, ...

- а) отбор участников команды должен строиться с учетом, как несомненно положительных характеристик кандидатов, так и с учетом их личностных недостатков и слабостей, способных оказаться весьма полезными в процессе командного взаимодействия
- б) каждый из участников оказывается способным внести свой вклад в работу команды по двум направлениям: свою сугубо профессиональную роль и командная роль
- в) самыми эффективными оказываются команды, составленные исключительно из отличников и суперинтеллектуалов +
- г) команды, составленные исключительно из отличников и супер интеллектуалов, оказываются самыми неэффективными

7. Сущность феномена групповой поляризации проявляется в том, что ...

- а) обсуждение актуальных проблем в группе зачастую усиливает изначальные установки ее членов, как положительные, так и отрицательные
- б) люди прилагают меньше усилий в том случае, когда они объединяют свои анонимные усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности, когда виден вклад каждого отдельно в общее дело
- в) меньшинство группы наиболее влиятельно при условиях последовательности в своих взглядах, уверенности в своей правоте и способности привлекать сторонников из числа большинства
- г) для группы интересы групповой гармонии часто важнее принятия реалистических решений
- д) происходит смещение средней тенденции к своему полюсу вместо раскола мнений внутри группы+

8. Если при анализе делегирования лидерских полномочий в команде использовать метафору о пастухе, управляющем процессом движения овечьей отары, то при модели «пастух позади» можно констатировать ...

- а) высокую степень делегирования при крайне низком контроле над ситуацией и над людьми
- б) высокую степень делегирования при сохранении высокого контроля и над людьми, и над ситуацией +
- в) крайне низкий контроль над людьми и столь же низкую степень делегирования
- г) высокий контроль над людьми, но делегирование лидерских полномочий в данном случае не практикуется

9. Согласно теории Х, предложенной Дугласом МакГрегором, ...

- а) большинство людей необходимо принуждать к работе и постоянно контролировать+
- б) истинный профессионал способен решать задачи творчески в том случае, если его поддержат и оценят единомышленники
- в) среднему человеку присуща неприязнь к работе и стремление ее, по возможности, избегать + г) профессионал вполне способен осуществлять самоконтроль при выполнении тех задач, за которые он персонально отвечает

10. Основоположителем так называемой интегральной теории (Integral Theory) считается ...

- а) Р. Зайенц
- б) Д. Майерс
- в) Р. Белбин
- г) К. Уилбер+

Вариант 2

1. Харизма – это греческое слово, буквально означающее ...

- а) «личностная установка»
- б) «своеволие»
- в) «снисхождение святых даров»+

г) «уникальная особенность человека»

2. Внеслужебными называются отношения, складывающиеся между членами ... группы вне их служебной (профессиональной) деятельности (в часы досуга, в процессе совместного отдыха и т.д).

а) Малой+

б) Средней

в) Референтной

г) Целевой

3. Установите соответствие лидерских полномочий между участниками команды (по Р.М. Белбину):

Тип ответа: Сопоставление+ а) Интеллектуалы Г. аналитик, генератор+

б). Лидеры Ф. представитель, мотиватор+

в). Переговорщики Е. «социальный работник», исследователь (изыскатель) ресурсов+

г). Менеджеры-трудяги Н. реализатор, контролер+

4. Феномен огруппления мышления впервые описал ...

а) С. Московичи

б) Л. Фестигер

в) И. Джанис +

г) Д. Майерс

д) Б. Рассел

5. Понятие харизмы ввел в научный оборот ...

а) Т. Парсонс

б) М. Вебер +

в) Д. Майерс

г) Б. Рассел

6. В процессе превращения новации в инновацию с использованием дивергентного мышления происходит ...

а) генерация идей +

б) прояснение проблемы +

в) внедрение

г) критический

д) анализ и отбор идей

7. ... стиль управления целесообразен и оправдан лишь в критических ситуациях (аварии, боевые военные действия и т.п.)

а) Компромиссный

б) Демократический

в) Деловой

г) Авторитарный+

д) Либеральный

8. Идею «всестороннего подхода» впервые предложил в конце 1960-х годов...

а) Ирвинг Янис

б) Альберт Бандура

в) Эдуард де Боно+

г) Эрих Фромм

9. Синонимом командообразования в тренерской практике является ...

а) коучинг

б) группирование

в) интервенция

г) тимбилдинг+

10. Активно использовать комплекс игровых методик, объединенных идеей сплочения команды, начали в ... годах XX в в Великобритании, Франции и США посредством коллективных спортивных игр.

- а) 60-х гг.
- б) 40-х гг. +
- в) 70-х гг.
- г) 50-х гг.

Вариант 3

1. ... - лидер опирающийся на законы, правила, нормы, в рамках которых властвование связано со знанием и четким соблюдением норм политической деятельности, их активного использования для достижения поставленных целей.

- а) Бюрократический +
- б) Функциональный
- в) Демократический
- г) Либеральный

2. Под навыками групповой работы понимают: навыки эффективного общения, решение проблем и принятие решений, достижение согласия (консенсуса); навыки обратной связи, или навыки ... критики.

- а) Конструктивной +
- б) Эффективной
- в) Контрманипулятивной
- г) Целенаправленной

3.... Лидер - лидер, не выходящий в своей активности за рамки выполнения тех обязанностей, которые предписаны ему правилами политической деятельности.

- а) Авторитарный
- б) Авторитетный
- в) Функциональный +
- г) Традиционный

4. Слаборазвитые группы, как группы находящиеся на начальном этапе своего существования, называют ...

- а) диффузными +
- б) аморфным
- в) стартовым
- г) примитивным

5. Двухфакторная модель ... описывает динамику группового процесса, исходя из учета условий, в которых формируется группа

- а) М. Шерифа
- б) А. Тэшвела
- в) П. Клее
- г) Б. Такмена +

6. М. Вудкок описывая явление синергии, отмечает, что «командная работа — это люди, работающие вместе, чтобы сделать больше, чем они могли бы сделать по отдельности; кроме того, их совместная работа приносит им ... и радость»

- а) Удовлетворение +
- б) Сплоченность
- в) Счастье
- г) Оптимизм

7. Идея командных методов работы заимствована из ...

- а) Семейной сферы
- б) Образования
- в) Спорта +
- г) Профессиональной деятельности

8. наиболее существенными характеристиками взаимопонимания являются адекватность и ...

- а) Идентификация +
- б) Аутентичность
- в) Идентичность
- г) Регламентированность

9. Предпосылками сплоченности группы являются, в первую очередь срабатываемость и ...ее членов

- а) Нейтральность
- б) Совместимость +
- в) Толерантность
- г) Неконфликтность

10. Формирование команды включает: эффективное использование сильных сторон состава команды; распределение ролей в команде для оптимального достижения результатов; формирование новой структуры при слиянии, поглощении, ... предприятия

- а) Реструктуризация +
- б) Модернизация
- в) Развития
- г) Формирования

Вариант 4

1.Какое высказывание дает характеристику «Межличностная роль лидера»:

- а) формальный руководитель - (лидер играет представительскую роль, являясь своего рода символом организации, выполняет церемониальные обязанности)
- б) распространитель ресурсов (решает, кому и что достанется в отделе)

2.В практическом менеджменте под термином «лидерство» предполагают лидерство

- а) проектное
- б) деструктивное
- в) программно-целевое
- г) неформальное

3.Лидерство в теории менеджмента можно определить, как

- а) победу в конфликте
- б) условия функционирования организации
- в) размер заработной платы руководителя
- г) способность оказывать влияние на личность и группы людей

4.Власть-это:

- а) возможность влиять на других
- б) специфическое воздействие на подчиненных
- в) совокупность способов воздействия на подчиненных
- г) любое влияние на людей

5.Какими основными чертами должен обладать такой архетип управляющего как «лидер»?

- а) способность определить место себя и принять корректирующие меры
- б) умение решать личностные конфликты, которые возникают при волевых решениях
- в) быть общительным
- г) умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала

6.Власть, построенная на силе личных качеств или способности лидера, является а) принудительной

- б) харизматической
- в) экспертной

7. Процесс психологического влияния одного человека на другого при их совместной жизнедеятельности, которая осуществляется на основе восприятия, подражания, внушения, понимания друг друга называется:

- а) руководством

- б) лидерством
- в) нет верного ответа

8. Процесс влияния на людей с позиций занимаемой должности называется:

- а) формальным лидерством
- б) неформальным лидерством
- в) руководством

9. Процесс влияния через способности и умения или другие ресурсы, необходимые людям, называется:

- а) формальным лидерством
- б) неформальным лидерством
- в) руководством

10. Опора неформального лидера:

- а) признание его группой
- б) признание его руководством организации
- в) знание и опыт

Критерии оценивания

Оценка «отлично» = 9-10 правильных ответов;

Оценка «хорошо» = 7-8 правильных ответов;

Оценка «удовлетворительно» = 3-6 правильных ответов;

Оценка «неудовлетворительно» = 2 и менее правильных ответов.

Критерии оценки:

При текущем контроле за правильный ответ на один вопрос студент может получить максимально 2 балла (20 баллов в совокупности) за один правильный ответ.

Примерная тематика рефератов

1. Роль деятельности многофункциональных рабочих групп и управленческих команд в решении комплексных задач организации.
2. Факторы, способствующие возникновению интереса к командному подходу в работе организаций.
3. Командообразование как эффективное групповое участие людей в достижении целей организации.
4. Условия, обеспечивающие эффективность использования команд и командной организации труда.
5. Социально-психологические особенности самоуправляемых команд.
6. Роль формального лидера в решении внутригрупповых конфликтов организации.
7. Распределение ролей в становлении норм поведения в группе.
8. Роль неформального лидера в выполнении задач группы.
9. Основные принципы выстраивания командной деятельности.
10. Причины расформирования команд в организации.
11. Концептуальное различие менеджмента и лидерства.
12. Современные теоретические направления исследования феномена лидерства.
13. Личностные характеристики лидеров.
14. Теория эмоционального интеллекта и её приложение к теории лидерства.
15. Континуум лидерского поведения по Танненбауму и Шмидту

Критерии оценивания реферата:

Критерии освоения и шкала оценивания

В реферате имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы во время защиты отсутствует вывод. 10 баллов

В реферате выполнены основные требования, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. 25 баллов

В реферате выполнены все требования к написанию и защите: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, приведены примеры, результаты экспериментальных исследований, логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. 40 баллов

Тематика дискуссий:

1. Какие качества необходимы лидеру команды?
2. Какие методы управления командой наиболее эффективны?
3. Как можно улучшить коммуникацию в команде?
4. Как оценить эффективность работы команды и лидера?
5. Какие ошибки могут быть допущены при работе в команде и как их избежать?
6. Какие преимущества и недостатки имеет работа в команде по сравнению с работой в одиночку?
7. Какие стратегии могут быть использованы для управления конфликтами в команде?
8. Как можно развивать навыки командной работы у студентов?
9. Какие примеры успешных команд вы знаете и что делает их такими успешными?
10. Какие изменения в современном мире влияют на работу команд и лидеров?

Практико-ориентированные задания/ кейсы:

Задание: Разработать проект по созданию команды, которая будет заниматься разработкой нового продукта.

Шаг 1: Определение целей и задач команды.

Шаг 2: Распределение ролей в команде.

Шаг 3: Создание плана работы команды.

Шаг 4: Регулярное общение и координация действий команды.

Шаг 5: Оценка результатов работы команды и корректировка плана в случае необходимости.

Шаг 6: Презентация проекта перед руководством и получение обратной связи.

Шаг 7: Внедрение нового продукта на рынке.

Шаг 8: Оценка эффективности работы команды и ее лидерства.

Шаг 9: Анализ ошибок и разработка стратегии для их предотвращения в будущем.

Данный кейс позволяет студентам изучить основы командной работы и лидерства, а также получить практический опыт в создании и управлении командой.

Оценивание кейсов и дискуссий:

70-100 баллов (оценка «отлично»/зачтено) - Обучающийся проявил активное участие в решении задания. Обучающийся активно сотрудничал с коллегами в процессе поиска и выбора решения. Было найдено несколько решений, из которых выбрано наиболее эффективное. Выбор оптимального решения четко аргументирован.

60-69% (оценка «хорошо»/зачтено) - Обучающийся проявил достаточно активное участие в решении задания. Обучающийся довольно активно сотрудничал с коллегами в процессе поиска и выбора решения. Было найдено несколько решений, из которых выбрано наиболее эффективное. Выбор оптимального решения в целом четко аргументирован.

50-59% (оценка «удовлетворительно»/зачтено) Обучающийся сотрудничал с коллегами в процессе поиска и выбора решения, однако инициативы не проявлял. Было найдено минимальное количество (2-3) решений, из которых выбрано оптимальное без четкой аргументации.

0-49% (оценка «неудовлетворительно»/не зачтено) - Обучающийся сотрудничал с коллегами в процессе поиска и выбора решения, однако инициативы не проявлял. Было сформулировано одно решение, эффективность которого не была подтверждена четкими аргументами.

Обучающийся пассивно отнесся к заданию. Было сформулировано одно решение, эффективность которого не была подтверждена никакими аргументами.

Решение кейса не представлено

3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Зачет проводится по окончании практических занятий до начала экзаменационной сессии в письменном виде. Количество вопросов в задании – 2: один – теоретический вопрос, один – практико-ориентированный. Проверка ответов и объявление результатов производится в день зачета. Результаты аттестации заносятся в ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

Зачет проводится по окончании практических занятий до начала экзаменационной сессии.