

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
Командная работа и лидерство

Направление подготовки
44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность (профиль) программы магистратуры
44.04.02.04 Специальная психология и коррекционная педагогика

Для набора 2026 года

Квалификация
магистр

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

Курс Вид занятий	2		Итого	
	уп	рп		
Лекции	2	2	2	2
Практические	2	2	2	2
Итого ауд.	4	4	4	4
Контактная работа	4	4	4	4
Сам. работа	28	28	28	28
Часы на контроль	4	4	4	4
Итого	36	36	36	36

ОСНОВАНИЕ

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

Программу составил(и): канд. психол. наук, Зав. каф., Холина О.А.; 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

ОПК-7:	Способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений
ОПК-7.1:	Осуществляет психолого-педагогическое сопровождение взаимодействия участников образовательных отношений
ОПК-7.2:	Взаимодействует с родителями обучающихся
ОПК-7.3:	Взаимодействует со специалистами образовательной организации
ОПК-7.4:	Взаимодействует с социальными партнерами
УК-3:	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
УК-3.1:	Знает и понимает принципы командной работы и методы организации групповой деятельности
УК-3.2:	Демонстрирует способность работать в команде
УК-3.3:	Демонстрирует способность эффективного речевого взаимодействия

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	
<ul style="list-style-type: none"> • содержание и формы психолого-педагогического сопровождения взаимодействия участников образовательных отношений (соотнесено с индикатором: ОПК-7.1); • особенности взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся в процессе психолого-педагогического сопровождения и коррекционной работы (соотнесено с индикатором: ОПК-7.2); • принципы и формы профессионального взаимодействия со специалистами образовательной организации при решении психолого-педагогических задач (соотнесено с индикатором: ОПК-7.3); • направления и механизмы взаимодействия с социальными партнерами в рамках реализации психолого-педагогической помощи и сопровождения (соотнесено с индикатором: ОПК-7.4); • принципы командной работы и методы организации групповой деятельности в образовательной среде (соотнесено с индикатором: УК-3.1); • основы эффективного взаимодействия и распределения ролей в команде (соотнесено с индикатором: УК-3.2); • особенности эффективного речевого взаимодействия в профессиональной и межличностной коммуникации (соотнесено с индикатором: УК-3.3). 	
Уметь:	
<ul style="list-style-type: none"> • осуществлять психолого-педагогическое сопровождение взаимодействия участников образовательных отношений в процессе коррекционной, развивающей и консультативной работы (соотнесено с индикатором: ОПК-7.1); • выстраивать конструктивное взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся по вопросам развития, обучения и воспитания детей (соотнесено с индикатором: ОПК-7.2); • взаимодействовать со специалистами образовательной организации при решении психолого-педагогических и коррекционно-развивающих задач (соотнесено с индикатором: ОПК-7.3); • осуществлять профессиональное взаимодействие с социальными партнерами в рамках реализации программ психолого-педагогического сопровождения и помощи (соотнесено с индикатором: ОПК-7.4); • применять принципы командной работы и методы организации групповой деятельности в образовательной среде (соотнесено с индикатором: УК-3.1); • эффективно работать в команде при решении профессиональных задач педагогической практики (соотнесено с индикатором: УК-3.2); • осуществлять эффективное речевое взаимодействие с участниками образовательных отношений (соотнесено с индикатором: УК-3.3). 	

Владеть:

- навыками психолого-педагогического сопровождения взаимодействия участников образовательных отношений в процессе коррекционной, развивающей и консультативной деятельности (соотнесено с индикатором: ОПК-7.1);
- навыками профессионального взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся по вопросам обучения, развития и воспитания детей (соотнесено с индикатором: ОПК-7.2);
- навыками взаимодействия со специалистами образовательной организации в рамках междисциплинарного подхода к решению психолого-педагогических задач (соотнесено с индикатором: ОПК-7.3);
- навыками взаимодействия с социальными партнерами при реализации программ психолого-педагогического сопровождения и коррекционной помощи (соотнесено с индикатором: ОПК-7.4);
- навыками применения принципов командной работы и методов организации групповой деятельности (соотнесено с индикатором: УК-3.1);
- навыками эффективной работы в команде при решении профессиональных задач (соотнесено с индикатором: УК-3.2);
- навыками эффективного речевого взаимодействия с участниками образовательных отношений (соотнесено с индикатором: УК-3.3).

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

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
1.1	Введение в курс. Основные понятия дисциплины. Специфика занятий в форме тренинга. Основные правила проведения тренинга. Тренинг знакомства.	Лекционные занятия	2	2	ОПК-7 УК-3 ОПК-7.1 ОПК-7.2 ОПК-7.3 ОПК-7.4 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
1.2	Основы создания команды. Принципы организации команды. Основные сферы деятельности команд. Особенности работы психолога с командами.	Практические занятия	2	1	ОПК-7 УК-3 ОПК-7.1 ОПК-7.2 ОПК-7.3 ОПК-7.4 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
1.3	Кейс психолога на организацию работы в команде, на развитие навыков взаимодействия членов команды. Теоретический анализ и практическая отработка упражнений.	Самостоятельная работа	2	2	ОПК-7 УК-3 ОПК-7.1 ОПК-7.2 ОПК-7.3 ОПК-7.4 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
1.4	Роли и функции команды. Основные типы распределения функций в команде (профессиональная деятельность, взаимодействие с внешней средой, решение сложных проблем). Типология ролевого распределения. Диагностика жизнеспособности и ролевого распределения в команде: разбор кейсов, отработка упражнений.	Самостоятельная работа	2	2	ОПК-7 УК-3 ОПК-7.1 ОПК-7.2 ОПК-7.3 ОПК-7.4 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
1.5	Самодиагностика. Анализ необходимых свойств и качеств личности для успешной работы в команде. Выполнение тестовой батареи.	Самостоятельная работа	2	4	ОПК-7 УК-3 ОПК-7.1 ОПК-7.2 ОПК-7.3 ОПК-7.4 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3

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.	Практические занятия	2	1	ОПК-7 УК-3 ОПК-7.1 ОПК-7.2 ОПК-7.3 ОПК-7.4 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
2.2	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	ОПК-7 УК-3 ОПК-7.1 ОПК-7.2 ОПК-7.3 ОПК-7.4 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
2.3	Методы и приемы лидерства. Мотивирующее видение. Согласование потребностей. Формирование культуры. Влиятельная модель поведения.	Самостоятельная работа	2	4	ОПК-7 УК-3 ОПК-7.1 ОПК-7.2 ОПК-7.3 ОПК-7.4 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
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.	Самостоятельная работа	2	4	ОПК-7 УК-3 ОПК-7.1 ОПК-7.2 ОПК-7.3 ОПК-7.4 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
2.5	Целеполагание лидера. Составление жизненного плана. Ближние и дальние цели. Тренинг самофутурирования.	Самостоятельная работа	2	4	ОПК-7 УК-3 ОПК-7.1 ОПК-7.2 ОПК-7.3 ОПК-7.4 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
2.6	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	ОПК-7 УК-3 ОПК-7.1 ОПК-7.2 ОПК-7.3 ОПК-7.4 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
2.7	Подготовка к промежуточной аттестации	Зачет	2	4	ОПК-7 УК-3 ОПК-7.1 ОПК-7.2 ОПК-7.3 ОПК-7.4 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3

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	Вергеймер 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
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
--	------------------------	----------	-------------------	----------------------------

	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
ОПК-7: Способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений			
<p><i>Знать:</i></p> <p>содержание и формы психолого-педагогического сопровождения взаимодействия участников образовательных отношений (соотнесено с индикатором: ОПК-7.1);</p> <ul style="list-style-type: none"> • особенности взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся в процессе психолого-педагогического сопровождения и коррекционной работы (соотнесено с индикатором: ОПК-7.2); • принципы и формы профессионального взаимодействия со специалистами образовательной организации при решении психолого-педагогических задач (соотнесено с индикатором: ОПК-7.3); • направления и механизмы взаимодействия с социальными партнерами в рамках реализации психолого-педагогической помощи и сопровождения (соотнесено с индикатором: ОПК-7.4); • 	<p>Знает основы и понятий аппарат профессиональной этики педагога-психолога; нормативно-правовую базу для работы в системе инклюзивного образования</p>	<p>Полное, развернутое, грамотное и логическое изложение вопроса; правильность выполнения тестовых заданий</p>	<p>Т-вопросы 1-10 З/Оц -вопросы к диф зачету 1-16</p>
<p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • осуществлять психолого-педагогическое сопровождение взаимодействия участников образовательных отношений в процессе коррекционной, развивающей и консультативной работы (соотнесено с индикатором: ОПК-7.1); • выстраивать конструктивное взаимодействие с 	<p>Определяет диагностируемые цели в соответствии с требованиями образовательных стандартов и в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики</p>	<p>Демонстрирует умение определять диагностируемые цели в соответствии с требованиями образовательных стандартов</p>	<p>Т-вопросы 1-10 Э - вопросы к диф зачету 1-16 О - опрос по вопросам к семинару с презентацией Р - Реферат</p>

<p>родителями (законными представителями) обучающихся по вопросам развития, обучения и воспитания детей (соотнесено с индикатором: ОПК-7.2);</p> <ul style="list-style-type: none"> • взаимодействовать со специалистами образовательной организации при решении психолого-педагогических и коррекционно-развивающих задач (соотнесено с индикатором: ОПК-7.3); • осуществлять профессиональное взаимодействие с социальными партнерами в рамках реализации программ психолого-педагогического сопровождения и помощи (соотнесено с индикатором: ОПК-7.4); 			
<p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками психолого-педагогического сопровождения взаимодействия участников образовательных отношений в процессе коррекционной, развивающей и консультативной деятельности (соотнесено с индикатором: ОПК-7.1); • навыками профессионального взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся по вопросам обучения, развития и воспитания детей (соотнесено с индикатором: ОПК-7.2); • навыками взаимодействия со специалистами образовательной организации в рамках междисциплинарного 	<p>Организует эффективную коммуникацию в коллективе для формирования позитивного психологического климата в коллективе в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики</p>	<p>полное, развернутое, грамотное и логическое изложение вопроса; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; правильность выполнения тестовых заданий;</p>	<p>Т-вопросы 1-10 Э - вопросы к диф зачету 1-16 П - презентация.</p>

<p>подхода к решению психолого-педагогических задач (соотнесено с индикатором: ОПК-7.3);</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками взаимодействия с социальными партнерами при реализации программ психолого-педагогического сопровождения и коррекционной помощи (соотнесено с индикатором: ОПК-7.4); • 			
<p>УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>			
<p><i>Знать:</i></p> <p>принципы командной работы и методы организации групповой деятельности в образовательной среде (соотнесено с индикатором: УК-3.1);</p> <ul style="list-style-type: none"> • основы эффективного взаимодействия и распределения ролей в команде (соотнесено с индикатором: УК-3.2); • особенности эффективного речевого взаимодействия в профессиональной и межличностной коммуникации (соотнесено с индикатором: УК-3.3). 	<p>использует и демонстрирует знания методик организации совместной и индивидуальной деятельности в команде</p>	<p>Демонстрирует знания о принципах управления проектом : логическое изложение вопроса; Способность отстаивать свою позицию; правильность выполнения тестовых заданий.</p>	<p>Т-вопросы 1-10 3/Оц - вопросы к диф зачету 18-57</p>
<p><i>Уметь:</i></p> <p>применять принципы командной работы и методы организации групповой деятельности в образовательной среде (соотнесено с индикатором: УК-3.1);</p> <ul style="list-style-type: none"> • эффективно работать в команде при решении профессиональных задач педагогической практики (соотнесено с индикатором: УК-3.2); • осуществлять эффективное речевое взаимодействие с участниками 	<p>Делает подборку мероприятий по совместной и индивидуальной деятельности в команде</p>	<p>Демонстрирует умение оценивать вероятные риски альтернативных вариантов проектов для достижения намеченных результатов</p>	<p>Т-вопросы 1-10 3/Оц - вопросы к диф зачету 18-57 О - опрос по вопросам к семинару с презентацией</p>

образовательных отношений (соотнесено с индикатором: УК-3.3).			
<p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками применения принципов командной работы и методов организации групповой деятельности (соотнесено с индикатором: УК-3.1); • навыками эффективной работы в команде при решении профессиональных задач (соотнесено с индикатором: УК-3.2); • навыками эффективного речевого взаимодействия с участниками образовательных отношений (соотнесено с индикатором: УК-3.3). 	Организует командную работу	Демонстрирует владение приемами разработки проектов, определениями целевых этапов и основных направлений работ	Т-вопросы 1-10 З/Оц - вопросы к экзамену 18-57 Р - Реферат

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. Современные индивидуальные и групповые методы управления группами и командами.
2. Задачи развития управленческих навыков. Современные социально-психологические техники воздействия в условиях управления людьми. Основные виды коммуникативных тренингов для развития управленческих навыков.
3. Личность лидера и социальная среда. Имплементация лидерского потенциала управления командой.
4. Личностная идентификация лидера. Личностные психотипы и прогноз успешности в переговорах.
5. Мотивация и успех в командной работе. Диагностика мотивации избегания неудач и мотивации стремления к успеху. Технологии самомотивации.
6. Харизма и власть лидера. Источники власти лидера.
7. Манипулятивное воздействие в специфических условиях коммуникации. Личность манипулятора.
8. Психологические аспекты принятия решений и их связь с личностью лидера.

9. Формирование команды. Технология распределения групповых ролей с помощью психодиагностических методик. Мотивация и ценности участников команды. Методы и технологии оценки командной работы на различных этапах реализации проекта.
10. Конформизм и неконформизм в работе управленца.
11. Групповой и персональный коучинг.
12. Феномены групповой работы. Социальная ингибция и фасилитация. Техники фасилитации и инструменты работы с группой. Разработка компетентностного профиля участников команды.
13. Динамика межличностных конфликтов. Общие вопросы конфликтологии.
14. Психологический анализ конфликтов в организациях. Положительные и отрицательные функции межличностных конфликтов.
15. Принципы, условия и основные способы конструктивного разрешения конфликтов. Этапы ведения переговоров и способы подачи позиций. Личностный стиль ведения переговоров.
16. Роль эмоционального интеллекта в разрешении конфликтов и эмоциональная компетентность руководителя.
17. Поведенческие сценарии обострения и избегания конфликтов.
18. Стили управления и сценарии поведения в условиях конфликта интересов.
19. Инструменты селф-менеджмента.
20. Технологии развития творческого потенциала лидера. Вербальные и невербальные стратегии влияния на команду.
21. Когнитивные стили и их диагностика.
22. Принципы коммуникативного тренинга.
23. Технологии выявления лидерских задатков. Самоорганизация и самоконтроль.
24. Технологии управления временем.
25. 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, содержатся 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 G. аналитик, генератор+
- б). Лидеры F. представитель, мотиватор+
 - в). Переговорщики E. «социальный работник», исследователь (изыскатель) ресурсов+
 - г). Менеджеры-трудяги H. 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) Компромиссны
- 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?

Решение кейсов:

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:

15-20 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.

10-14% (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.

5-9% (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.

0-4% (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.

Приложение 2

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания предназначены для помощи обучающимся в освоении дисциплины.

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия;

В ходе лекционных занятий рассматриваются основные вопросы психологии развития и педагогической психологии, даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовке к практическим занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки практического применения полученных знаний.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций;
- подготовить ответы на вопросы по собеседованию по изучаемой теме.

В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом устного опроса или посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Студент должен готовиться к предстоящему лабораторному занятию по всем, обозначенным в рабочей программе дисциплины вопросам.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронно-библиотечными системами. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе вузовской библиотеки или воспользоваться читальными залами вуза.

АУДИТОРНАЯ РАБОТА

а) ЛЕКЦИИ

По мере изучения курса дисциплины студенты ведут словарь психологических терминов. Большинство лекций начинается с повторения и закрепления освоенной ранее терминологии. В межлекционный период студенту необходимо изучать заданную литературу, знакомиться с первоисточниками, повторять лекционный материал по конспектам, пользуясь контрольными вопросами. Особое место следует уделять таблицам, схемам, данным преподавателем. Важно уяснить принцип создания таблицы, уметь свободно ориентироваться в ее содержании, иметь расширенное представление о заложенной в ней информации.

Хорошую помощь студентам окажет конспектирование заданного материала и создание собственных схем и таблиц, способствующих усвоению лекционного материала.

б) ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Практические занятия относятся к аудиторным формам работы. Они предназначены для закрепления и более глубокого изучения определенных аспектов лекционного материала. Для повышения эффективности усвоения учебного материала и проведения практических занятий в активном режиме необходима самостоятельная подготовка студентов. Практические занятия организуются в форме семинаров, практикумов, а также используются смешанные формы: элементы семинаров, экспериментальных методик.

Студенты готовятся к практическим занятиям посредством изучения литературы, подготовки сообщений по отдельным темам и подтемам. Возможен выбор студентами тем в соответствии с профессиональными и личностными интересами.

Важное место занимает работа с литературой, которую можно найти в институтской, городской библиотеках, читальных залах, в кафедральной библиотеке, а также у преподавателя. Следует помнить, что поиск и доступ к литературе облегчается посредством использования справочно-библиографического аппарата, который включает в себя каталоги, картотеки, библиографические указатели, справочный фонд (словари, справочники, энциклопедии).

Можно также обратиться за поиском информации к электронным источникам, в частности, к Интернет-сети. Здесь можно использовать множество способов поиска, но, как правило, существует два наиболее оптимальных варианта: использование поисковых систем и поиск по конкретному электронному адресу.

Рекомендуется поиск современных научно-практических исследований осуществлять в журналах периодической печати: «Вопросы психологии», «Психологический журнал», «Журнал практической психологии», «Вестник РГНФ», «Мой психолог» и др. В последних номерах журнала за год печатаются тематические указатели статей.

Самостоятельная работа студентов предполагает разные формы работы: составление библиографии по определенному вопросу в алфавитном порядке, аннотирование - краткое изложение статьи или пособия (с указанием, для кого с какой целью и каким образом может быть использован текст, статья, монография), реферирование – составление обзора литературы, исследований в определенной научной области; конспектирование - краткое письменное последовательное изложение основного содержания книги, статьи, освобожденное от мелочей и повторений; составление тезисов – краткого формулирования развернутого высказывания или основной мысли в тексте.

в) ЛАБОРАТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ

В процессе обучения в институте будущие педагоги должны научиться диагностировать уровень психического развития ребенка, подростка, взрослого, видеть его особенности, находить наиболее оптимальные условия и пути развития психических процессов, свойств личности. Лабораторные занятия предназначены для формирования у студентов умения добывать психологическую информацию, классифицировать ее, определять ее значение, интерпретировать. Студенты участвуют в подготовке необходимого инструментария к проведению лабораторных занятий: ведут отбор необходимых методов исследования, работая с диагностическими пособиями, готовят протоколы, бланки, таблицы.

г) САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Данный вид работы позволяет не только повысить уровень научной компетентности в области научной дисциплины, но и приобрести практическую подготовку как в области самопознания и самореализации, что особенно важно для будущих педагогов, так и в области освоения средств и способов применения полученных знаний на практике в работе с детьми.

Основная организационная форма самостоятельной работы связана с подготовкой к практическим и лабораторным занятиям. Тематика практических занятий охватывает отдельные разделы программы курса и предполагает подготовку по теме с последующим активным участием на семинаре. Это становится возможным при умении студента подготовиться по теме, а также осмысленно воспринимать план занятия, логику и суть поставленных преподавателем вопросов, умение точно и связно излагать свои знания в соответствии с заданным вопросом. Ценится умение

участвовать в дискуссии, развивать ее умело поставленными собственными вопросами, приводить примеры из практики, имеющие психологическое содержание, близкое теме занятия.

Подготовка рефератов

Методические рекомендации: Реферат, как форма самостоятельной научной работы студентов, - это краткий обзор максимального количества доступных публикаций по заданной теме, с элементами сопоставительного анализа данных материалов и с последующими выводами. При проведении обзора должна проводиться и исследовательская работа, но объем ее ограничен, так как анализируются уже сделанные предыдущими исследователями выводы и в связи с небольшим объемом данной формы работы. Преподаватель рекомендует литературу, которая может быть использована для написания реферата.

Другой формой самостоятельной работы является работа индивидуально или в парах (тройках, группах) при проведении практикумов или лабораторных работ. Для того, чтобы успешно организовать свою работу, необходимо пользоваться следующими рекомендациями:

- осмыслить тему предстоящего занятия в соответствии с заданием преподавателя;
- изучить теоретический материал по лекциям и источникам, указанным преподавателем, овладеть психологической терминологией в соответствии с темой;
- для лучшего осмысления материала составить к нему краткий или расширенный план, изложить материал тезисно или законспектировать;
- ознакомиться с планом занятия и подготовить необходимые протоколы, бланки, таблицы, образцы, рекомендованные преподавателем дисциплины;
- на самом занятии внимательно ознакомиться с порядком выполнения работы и оформления полученных данных;
- представить в конце занятия устный или письменный отчет (тема и цель работы, описание методики, протокол исследования, обработка данных, анализ и интерпретация результатов).

Все формы самостоятельной работы как аудиторной, так и внеаудиторной являются формами текущего контроля. По окончании курса дисциплины студенты сдают экзамен (форма итогового контроля). К экзамену студенты готовятся в течение всей работы с преподавателем, а также самостоятельно. Вопросы к экзамену даются преподавателем в конце курса.