

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ворошилова Ольга Леонидовна Государственное образовательное автономное учреждение

Должность: Ректор высшего образования Курской области

Дата подписания: 26.09.2023 Курская академия государственной и муниципальной службы»

Уникальный программный ключ:

4cf44b5e98f1c61f650b024018a872195c8a182b455ec493cc805a1a1d959deb Кафедра философии, социально-правовых и естественнонаучных дисциплин

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по
учебно-методическому
обеспечению

Никитина Е.А.

(подпись, ФИО)

« 30 » августа 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «Психология лидерства»

Направление подготовки: 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль): Государственное и муниципальное управление

Уровень подготовки: бакалавриат

Форма обучения: очная, заочная

Год начала подготовки по УП: 2020

© Ковалева М.В., 2023.

© Курская академия государственной и муниципальной службы, 2023.

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины является изучение теоретических основ и некоторых практических методов современной социальной психологии и психологии управления.

Основные задачи курса – формирование понимания природы групповых и межличностных взаимоотношений; изучение психологических закономерностей феноменов влияния, власти, руководства и лидерства; повышение коммуникативной компетентности, выработка навыков общения и овладение на этой основе базовыми приемами и методами управленческого воздействия.

2. Планируемые результаты обучения, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать:

- основные социально-психологические подходы к изучению процессов групповой динамики, феноменов власти, лидерства, руководства и влияния;
- научно-психологические подходы к оптимизации межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе управления процессами групповой динамики, стилем руководства и лидерства;
- возможности применения указанных подходов к оптимизации управления коллективом, обеспечению эффективного взаимодействия в коллективе;

уметь:

- использовать основные научно-психологические методы анализа процессов групповой динамики и лидерства применительно к задачам оптимизации управления коллективом;
- анализировать стиль руководства и лидерства, в том числе собственный, выбирать оптимальный стиль лидерства применительно к конкретной ситуации управления;
- выработать научно-психологически обоснованные решения, позволяющие оптимизировать межличностные, групповые и организационные коммуникации;

владеть:

- навыками социально-психологического анализа организационных ситуаций;
- навыками оптимизации процессов коммуникации с учетом процессов групповой динамики, а также лидерства;
- основами практических методов развития лидерских качеств;
- некоторыми приемами противодействия негативному влиянию групповых процессов на руководителя (лидера);
- навыками управления эффективностью взаимодействия членов коллектива на основе социально-психологического анализа организационных ситуаций.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

ПК-2 - владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;

ПК-9 - способность осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации;

ПК-17 - владение методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями.

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина «Психология лидерства» входит в дисциплины по выбору Б1. В.ДВ.2 ОПОП направления подготовки 38.03.04 – Государственное и муниципальное управление. Дисциплина «Психология лидерства» поддерживает межпредметные связи с такими дисциплинами, как: Социальная психология, Социология управления, Теория управления.

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся

4.1 Очная форма обучения

Вид работы	Трудоемкость в зач. ед. (часах)	
	4 семестр	Всего
Общая трудоемкость	3 (108)	3 (108)
Контактная работа	1,5 (54)	1,5 (54)
лекции	0,75 (27)	0,75 (27)
практические (семинарские) занятия	0,75 (27)	0,75 (27)
Самостоятельная работа	1,5 (54)	1,5 (54)
Контроль	-	-
Контрольные формы	Зачет	Зачет

4.2 Заочная форма обучения

Вид работы	Трудоемкость в зач. ед. (часах)	
	5курс	Всего
Общая трудоемкость	3 (108)	3 (108)
Контактная работа	0,33 (12)	0,33 (12)
лекции	0,17 (6)	0,17 (6)
практические (семинарские) занятия	0,17 (6)	0,17 (6)
Самостоятельная работа	2,56 (92)	2,56 (92)
Контроль	0,11 (4)	0,11 (4)
Контрольные формы	Зачет	Зачет

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий

5.1 Очная форма обучения

№	Наименование раздела (темы)	Всего часов в трудоемкости	В том числе контактная работа				Сам. работа (инд.) работа
			Всего	Лекций	Практ. занятий	Лабор. занятий	
1.	Введение в дисциплину. История научного изучения лидерства	15	8	4	4		7
2.	Общая характеристика лидерства как психологического феномена	15	8	4	4		7
3.	Идентификация как механизм влияния в лидерстве	15	8	4	4		7
4.	Лидерство как организационный феномен: эффективное руководство	15	8	4	4		7
5.	Личностный подход: портрет эффективного руководителя	15	8	4	4		7
6.	Поведенческий подход: стиль руководства	13	6	2	4		7

7.	Харизматический подход	10	4	2	2		6
8.	Коммуникативная компетентность как инструмент лидерства	10	4	2	2		6
	Контроль	-					
	Итого	108	54	26	28	-	54

5.2 Заочная форма обучения

№	Наименование раздела (темы)	Всего часов в трудоемкости	В том числе контактная работа				Сам. работа (инд.) работа
			Всего	Лекций	Практ. занятий	Лабор. занятий	
1.	Введение в дисциплину. История научного изучения лидерства	16	-	-	-		16
2.	Общая характеристика лидерства как психологического феномена	12	2	-	2		10
3.	Идентификация как механизм влияния в лидерстве	8	-	-	-		8
4.	Лидерство как организационный феномен: эффективное руководство	12	2	2	-		10
5.	Личностный подход: портрет эффективного руководителя	16	2	2	-		14
6.	Поведенческий подход: стиль руководства	18	4	2	2		14
7.	Харизматический подход	10	2	-	2		8
8.	Коммуникативная компетентность как инструмент лидерства	12	-	-	-		12
	Контроль	4					
	Итого	108	12	6	6	-	92

5.3 Содержание семинарских (практических) занятий

Семинарские занятия №1-2

Тема «Введение в дисциплину. История научного изучения лидерства»

1. Роль лидерства в человеческом обществе
2. Методы научного изучения феномена лидерства: возможности и ограничения
3. Метод изучения лидеров – исторических личностей
4. Разные трактовки лидерства в нашей стране и за рубежом

Практикум

1. Групповая дискуссия: «Может ли группа существовать без лидера и почему»
Цель: Экспликация и осознание стихийных представлений о лидерстве; развитие вербального интеллекта
2. Индивидуальное тестирование «Самооценка лидерских качеств»

Цель: получение психологической информации о себе для возможного самосовершенствования.

Форма проведения и контроля: устный опрос, групповая дискуссия, практическое задание, тестирование по теме

Семинарские занятия №3-4

Тема «Общая характеристика лидерства как психологического феномена»

1. Может ли существовать «лидер вообще»? Обоснуйте
2. Деловое и эмоциональное лидерство Методы научного изучения феномена лидерства: возможности и ограничения
3. Лидерские роли в работах Л.И. Уманского по исследованию контактных групп

Практикум

1. Индивидуальное тестирование «Семь экспресс-тестов для выявления лидера»

Цель: получение психологической информации о себе для возможного самосовершенствования

2. Групповая дискуссия: «Чем лидер отличается от руководителя?»

Цель: развитие вербального интеллекта

Форма проведения и контроля: устный опрос, практическое задание, групповая дискуссия

Семинарские занятия №5-6

Тема «Идентификация как механизм влияния в лидерстве»

1. Содержание и сущность понятия «идентификация»
2. Понятие «идентификация» в психоанализе
3. Экспериментальное изучение идентификации в лидерстве
4. Лидерство как процесс

Практикум

1. Упражнение «Рассказ о референтной личности»

2. Индивидуальное тестирование «Конструктивный рисунок человека»

Цель: получение психологической информации о себе

Форма проведения и контроля: устный опрос, практическое задание

Семинарские занятия №7-8

Тема «Лидерство как организационный феномен: эффективное руководство»

1. Соотношение понятий «руководитель», «менеджер», «лидер»
2. Как вы понимаете термин «организационное лидерство»?
3. Эффективность руководства как показатель лидерства
4. Психологические критерии эффективности руководства
5. Непсихологические критерии эффективности руководства

Практикум

1. Индивидуальное тестирование «Какой Вы руководитель»

Цель: получение психологической информации о себе для возможного самосовершенствования

2. Групповая дискуссия: «Что такое «хороший руководитель»»

Форма проведения и контроля: устный опрос, практическое задание, групповая дискуссия

Семинарские занятия №9-10

Тема «Личностный подход: портрет эффективного руководителя»

1. Влияние пола, возраста, социального статуса, образования на эффективность руководителя
2. Влияние общих и специальных способностей на эффективность руководителя
3. Влияние личностных черт на эффективность руководителя
4. Авторитет как интегральный показатель лидерского потенциала руководителя

Практикум

1. Групповая дискуссия: «Чем отличаются женщины-руководители от мужчин-руководителей»
 2. Индивидуальное тестирование «Диагностика лидерских способностей»
- Цель: получение психологической информации о себе

Форма проведения и контроля: устный опрос, групповая дискуссия, практическое задание

Семинарские занятия №11-12

Тема «Поведенческий подход: стиль руководства»

1. Понятие «стиль руководства»
2. Особенности и ограничения традиционной (по К.Левину) классификации стилей лидерства
3. Зависимость стиля взаимодействия от уровня зрелости подчиненного

Практикум

1. Деловая игра «Незапланированный субботник»
- Цель: отработать навыки грамотного стимулирования персонала
2. Индивидуальное тестирование «Стиль руководства» (Л. Журавлев)
- Цель: получение психологической информации о себе

Форма проведения и контроля: устный опрос, практическое задание, деловая игра

Семинарское занятие №13

Тема «Харизматический подход»

1. Понятие «харизма» в истории.
2. Примеры харизматических лидеров
3. Возможности и ограничения харизматического подхода к лидерству

Практикум

1. Групповая дискуссия: «Можно ли развить/укрепить свою харизму? Как?»
 2. Индивидуальное тестирование способностей к руководству в зависимости от ведущего полушария головного мозга
- Цель: получение психологической информации о себе

Форма проведения и контроля: устный опрос, групповая дискуссия, практическое задание

Семинарское занятие №14

Тема «Коммуникативная компетентность как инструмент лидерства»

1. Структура коммуникативной компетентности
2. Возможности понимания человека
3. Условия и сущность эффективной и конструктивной критики
4. Знаки внимания в деловом общении

Практикум

1. Деловая игра «Выжить в пустыне» (по выбору)
- Цель: диагностика лидерской способности убеждать и увлекать группу
2. Деловая игра «Аэропорт» (по выбору)
- Цель: знакомство с разными видами воздействия в конфликтных ситуациях
3. Упражнения на отработку навыков критических и поддерживающих высказываний

Форма проведения и контроля: устный опрос, деловая игра, практическое задание, тестирование по теме

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Развитие самостоятельности как качества личности является одной из важнейших задач обучения. Термин «самостоятельность» обозначает такое действие человека, которое он совершает без непосредственной или опосредованной помощи другого

человека, руководствуясь лишь собственными представлениями о порядке и правильности выполняемых операций.

Самостоятельная работа обучающихся по усвоению учебного материала может выполняться в читальном зале библиотеки, учебных кабинетах (лабораториях), компьютерных классах, дома. Обучающийся подбирает научную и специальную монографическую и периодическую литературу в соответствии с рекомендациями преподавателя или самостоятельно.

При организации самостоятельной работы с использованием технических средств, обеспечивающих доступ к информации (компьютерных баз данных, систем автоматизированного проектирования и т.п.), должно быть предусмотрено и получение необходимой консультации или помощи со стороны преподавателей.

Самостоятельная работа требует наличия информационно-предметного обеспечения: учебников, учебных и методических пособий, конспектов лекций. Методические материалы должны обеспечивать возможность самоконтроля обучающихся по блоку учебного материала или предмета в целом.

Творческий подход преподавателя к осмыслению (интериоризации) приведенной информации поможет созданию оптимальных условий для использования понятия «самостоятельность» не только как формы организации учебного процесса, но и как одного из недостаточно раскрытых резервов категории «познавательная деятельность» в обучении.

Задания для самостоятельной работы

1. Лидерство как функция группы
2. Ситуативные теории лидерства
3. Харизматический подход к лидерству
4. Лидерские роли (по К. Уманскому)
5. «Управленческая решетка» Р. Блейка
6. Общая характеристика стилей лидерства. Традиционные подходы
7. Лидерство и психологическая компетентность
8. Содержание менеджерского поведения
9. Коммуникативные барьеры и лидерство
10. Возможности понимания человека
11. «Язык тела» - возможности визуальной психодиагностики состояний
12. Условия и сущность эффективной и конструктивной критики
13. Знаки внимания в деловом общении и их роль в эффективности руководства
14. Роль активного слушания в деловом общении
15. Основные подходы к изучению лидерства
16. Инструментальное лидерство: сущность и функции
17. Эмоциональное лидерство: сущность и функции
18. Проблема эффективности стиля лидерства
19. Конформность и лидерство
20. Групповая сплоченность и лидерство
21. Возможности развития лидерских качеств и навыков

Примерная тематика рефератов

1. Профессионально важные качества руководителя в системе ГМУ
2. Профессиограмма руководителя
3. Критерии коммуникативной компетентности руководителя
4. Психологические основы создания команды
5. Психологические особенности принятия управленческого решения
6. Специальные методы управления собственным эмоциональным состоянием для руководителей
7. Психологический тренинг как возможность совершенствования личностных и профессиональных качеств руководителя

8. Способы взаимодействия руководителя с неформальным лидером
9. Манипуляции в профессиональной сфере
10. Содержательные теории мотивации
11. Лидер и конфликты в организации
12. Гендерные проблемы в управлении
13. Руководитель – лидер – менеджер
14. Групповая динамика и лидерство
15. Защитные механизмы личности и их роль в профессиональной деятельности
16. Курт Левин о стилях управления
17. Ситуативные теории лидерства
18. Условия эффективности различных стилей руководства
19. Этапы развития теоретических представлений о лидерстве
20. Социометрическая структура группы
21. Концепция ценностного обмена Р.Л. Кричевского
22. Харизматические теории лидерства
23. Гендерные аспекты лидерства
24. Лидер и управление мотивацией сотрудников
25. Классификации лидерства
26. Инструментальное и эмоциональное лидерство
27. Формальное и неформальное лидерство
28. Мотивация и стимулирование в практике лидерства
29. Личностное и ситуативное в становлении лидера
30. Процессуальные теории мотивации

7. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Наименование разделов, тем	Код формируемой компетенции (или ее части)	Образовательные технологии (очная/заочная формы)	Этап освоения компетенции (или ее части)
Введение в дисциплину. История научного изучения лидерства	ПК-9	Лекция, семинарское занятие, самостоятельная работа / самостоятельная работа	Промежуточный
Общая характеристика лидерства как психологического феномена	ПК-2	Лекция, семинарское занятие, самостоятельная работа / семинарское занятие, самостоятельная работа	Промежуточный
	ПК-9		Промежуточный
Идентификация как механизм влияния в лидерстве	ПК-2	Лекция, семинарское занятие, самостоятельная работа / самостоятельная работа	Промежуточный
	ПК-9		Промежуточный
Лидерство как	ПК-2	Лекция, семинарское	Промежуточный

организационный феномен: эффективное руководство	ПК-9	занятие, самостоятельная работа / лекция, самостоятельная работа	Промежуточный
Личностный подход: портрет эффективного руководителя	ПК-2	Лекция, семинарское занятие, самостоятельная работа / лекция, самостоятельная работа	Промежуточный
	ПК-9		Промежуточный
	ПК-17		Промежуточный
Поведенческий подход: стиль руководства	ПК-2	Лекция, семинарское занятие, самостоятельная работа / лекция, семинарское занятие, самостоятельная работа	Промежуточный
	ПК-9		Промежуточный
Харизматический подход	ПК-9	Лекция, семинарское занятие, самостоятельная работа / семинарское занятие, самостоятельная работа	Промежуточный
Коммуникативная компетентность как инструмент лидерства	ПК-2	Лекция, семинарское занятие, самостоятельная работа / самостоятельная работа	Промежуточный
	ПК-9		Промежуточный
	ПК-17		Промежуточный

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

№ п/п	Код компетенции (или ее части)	Показатели и критерии оценивания на различных этапах формирования			Оценочные средства
		Пороговый (удовлетворительно)	Продвинутый (хорошо)	Высокий (отлично)	
1.	ПК-2	Знать: - различия между феноменами лидерства и руководства; - основные понятия, относящиеся к феноменам лидерства и групповой динамики; Уметь:	Знать: - некоторые подходы к изучению групповой динамики; - основные принципы эффективного лидерства; Уметь: - анализировать сильные и слабые	Знать: - глубоко и подробно основные научно-психологические подходы к изучению феноменов власти, лидерства, руководства и влияния; - основные принципы	Вопросы и задания к зачету и /или бланковое тестирование

		<p>- оценивать стиль руководства и лидерства, в том числе собственный;</p> <p>Владеть:</p> <p>- некоторыми практическими методами развития лидерских качеств</p>	<p>стороны различных стилей лидерства, выбирая оптимальный стиль применительно к ситуации;</p> <p>Владеть:</p> <p>- базовыми навыками анализа организационных ситуаций и процессов групповой динамики;</p>	<p>эффективного лидерства и управления процессами групповой динамики;</p> <p>Уметь:</p> <p>- использовать научно-психологические методы анализа процессов групповой динамики и лидерства применительно к задачам оптимизации управления коллективом;</p> <p>Владеть:</p> <p>- навыками социально-психологического анализа организационных ситуаций;</p> <p>- практическими методами развития лидерских качеств;</p> <p>- приемами противодействия негативному влиянию групповых процессов на руководителя (лидера).</p>	
2.	ПК-9	<p>Знать:</p> <p>- некоторые проявления влияния групповой динамики и лидерства на процессы коммуникации;</p> <p>Уметь:</p> <p>- замечать проблемы в</p>	<p>Знать:</p> <p>- основные факторы воздействия процессов групповой динамики и особенностей стиля руководства и лидерства на эффективность коммуникаций в</p>	<p>Знать:</p> <p>- научно-психологические подходы к оптимизации межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе управления процессами</p>	<p>Вопросы и задания к зачету и /или бланковое тестирование</p>

		<p>организационных коммуникациях, связанные со стилем руководства и лидерства</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - некоторыми навыками социально-психологического анализа 	<p>коллективе;</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать влияние стиля руководства и лидерства, а также процессов групповой динамики, на эффективность коммуникаций; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - базовыми навыками социально-психологического анализа процессов коммуникации; 	<p>групповой динамики, стилем руководства и лидерства;</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - вырабатывать научно-психологически обоснованные решения, позволяющие оптимизировать межличностные, групповые и организационные коммуникации; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками социально-психологического анализа и оптимизации коммуникационных процессов с учетом процессов групповой динамики, а также лидерства; 	
	ПК-17	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные термины, применяемые в анализе феноменов лидерства, руководства и влияния; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить базовую оценку эффективности своего взаимодействия с другими людьми с учетом социально-психологических феноменов; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - базовыми навыками социально- 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные научно-психологические подходы к изучению лидерства, руководства и влияния; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать указанные подходы применительно к задачам эффективного взаимодействия с другими исполнителями; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основными навыками социально-психологического 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические подходы к изучению процессов групповой динамики, феноменов власти, лидерства, руководства и влияния в современной психологической науке; - возможности применения указанных подходов для оптимизации управления коллективом; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать научно- 	<p>Вопросы и задания к зачету и /или бланковое тестирование</p>

		психологического анализа организационных ситуаций	анализа различных организационных ситуаций с точки зрения эффективности взаимодействия между исполнителями	психологические методы анализа процессов групповой динамики и феномена лидерства применительно к задачам оптимизации управления коллективом; Владеть: - навыками управления эффективностью взаимодействия членов коллектива на основе социально-психологического анализа организационных ситуаций с учетом феноменов лидерства и влияния, а также процессов групповой динамики	
--	--	---	--	--	--

7.3 Шкала оценивания сформированности компетенций

Шкала оценивания	Критерии		Результат
	Устный ответ	Тестирование	
«отлично»	<ul style="list-style-type: none"> – полно раскрыто содержание материала; – материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; – продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала; – точно используется терминология; – показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков; – ответ прозвучал самостоятельно, без 	от 100 до 75% правильных ответов	зачтено

	<p>наводящих вопросов;</p> <ul style="list-style-type: none"> – продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; – продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы; – допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию. 		
«хорошо»	<ul style="list-style-type: none"> – вопросы излагаются систематизировано и последовательно; – продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; – продемонстрировано усвоение основной литературы. – ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя. 	от 75% до 50 % правильных ответов	зачтено
«удовлетворительно»	<ul style="list-style-type: none"> – неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; – усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; – имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; – при неполном знании теоретического 	от 50% до 35% правильных ответов	зачтено

	материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение основной литературы.		
«неудовлетворительно»	- не раскрыто основное содержание учебного материала; – обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; – допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов - не сформированы компетенции, умения и навыки, - отказ от ответа или отсутствие ответа	менее 35% правильных ответов	не зачтено

7.4 Типовые контрольные задания и (или) иные материалы, применяемые для оценки знаний, умений и навыков и/или опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы к зачету

1. Психологические и непсихологические критерии эффективности руководства коллективом
2. Общая характеристика и сущность организационного лидерства
3. Разведение понятий «лидер» и «руководитель» в отечественной науке. Сходство и различие
4. Психология управления и психология лидерства
5. Научные методы изучения лидерства
6. Три формы авторитета руководителя
7. Биографические характеристики личности руководителя
8. Способности руководителя и их влияние на эффективность руководства
9. Интеллект руководителя и лидерство
10. Черты личности руководителя и их влияние на эффективность руководства
11. Портрет эффективного руководителя
12. Лидерство как функция группы
13. Лидерство как форма власти
14. Ситуативные теории лидерства
15. Харизматический подход к лидерству
16. Лидерские роли (по К. Уманскому)
17. «Управленческая решетка» Р. Блейка
18. Общая характеристика стилей лидерства. Традиционные подходы
19. Уровень зрелости работника и его влияние на стиль лидерства
20. Лидерство и психологическая компетентность
21. Содержание менеджерского поведения
22. Структура коммуникативной компетентности
23. Коммуникативные барьеры и лидерство
24. Возможности понимания человека
25. «Язык тела» - возможности визуальной психодиагностики

26. Условия и сущность эффективной и конструктивной критики
27. Знаки внимания в деловом общении и их роль в эффективности руководства
28. Роль активного слушания в деловом общении
29. Основные подходы к изучению лидерства
30. Структура лидерства
31. Лидерство как процесс
32. Пол руководителя и эффективность лидерства
33. Инструментальное лидерство: сущность и функции
34. Эмоциональное лидерство: сущность и функции
35. Идентификация как основной механизм влияния в лидерстве
36. Работа с неформальным лидером в коллективе
37. Конформность и лидерство
38. Групповая сплоченность и лидерство
39. Поведение руководителя в конфликте – основные стратегии
40. Возможности развития лидерских качеств и навыков

Задания к зачету

Задание 1. Группа сотрудников резко снизила качество работы, при этом держится обособленно. Ваши аргументы о том, что необходимо всем вместе работать на результат, не действуют. Что предпримете?

Задание 2. Вас недавно назначили руководителем отдела. Вам стало известно, что неформальный лидер рассчитывал сам занять это место. Проанализируйте ситуацию, предложите возможности конструктивного решения.

Задание 3. Группа студентов (пять человек) собирается сбежать с важной лекции. Вы хотите убедить их остаться. Что предпримете для этого? Какие аргументы используете?

Задание 4. Вас недавно назначили руководителем отдела. Вам стало известно, что неформальный лидер настраивает коллектив против Вас. Проанализируйте ситуацию, предложите возможности конструктивного решения ситуации.

Типовые задания бланкового тестирования для промежуточной аттестации

Вариант 1

1. Лидер – это:

- а) член группы, обладающий самой высокой должностью
- б) член группы, который отдает команды остальным
- в) член группы, за которым она признает право принимать ответственные решения в значимых для нее ситуациях
- г) член группы, который представляет группу во внешней среде.

2. Универсальным и оптимальным нельзя назвать _____ стиль лидерства.

3. Традиционные стили лидерства по К. Левину позднее переименовали. Установив соответствие между названиями, поставьте цифры под буквами.

Названия стилей по К. Левину	Современные названия стилей
А) Авторитарный	1) Разрешительный
Б) Демократический	2) Директивный
В) Либеральный	3) Коллегиальный

А	Б	В

4. Расположите социометрические типы сотрудников по авторитету и силе влияния на коллектив в порядке возрастания:

- а) предпочитаемые;
- б) отвергаемые;
- в) лидеры;

г) принимаемые.

Ответ: _____

5. К биографическим характеристикам личности руководителя НЕ относится (из перечисленного):

- А. пол
- Б. возраст
- В. место рождения
- Г. образование
- Д. социальный статус

6. Руководителя в группе обычно _____, тогда как лидер _____ стихийно.

7. Установив соответствие между авторами теорий и их названиями, поставьте цифры под буквами.

Авторы теорий	Названия теорий
А) Абрахам Маслоу	1) теория ожиданий
Б) Фредерик Герцберг	2) иерархическая пирамида потребностей
В) Виктор Врум	3) двухфакторная теория мотивации

А	Б	В

8. Перечислите в правильном порядке этапы применения метода активного слушания:

- а) комментарий;
- б) поддержка;
- в) уяснение;
- г) активация.

Ответ: _____

9. Лидер:

- а) выдвигается стихийно;
- б) не обладает официальными властными полномочиями;
- в) не обладает официальным правом поощрять или наказывать;
- г) все ответы верны.

10. Эффективность руководства и уровень интеллекта руководителя связаны _____ зависимостью.

11. Установив соответствие между терминами и определениями, поставьте цифры под буквами

А) идентификация	1) механизм понимания другого человека, основанный на возможности эмоционально откликнуться на его проблемы
Б) эмпатия	2) способность человека представлять то, как он воспринимается партнером по общению, знание того, как другой понимает нас
В) рефлексия	3) склонность людей при недостатке достоверной информации объяснять поведение других либо собственными им качествами, либо условиями, в которых эти люди оказались
Г) каузальная атрибуция	4) отождествление себя с партнером, попытка поставить себя на его место для понимания поведения, привычек другого человека

А	Б	В	Г
---	---	---	---

--	--	--	--

12. Укажите в порядке возрастания значимости влияния составляющих авторитета:

- а) функциональный;
- б) должностной;
- в) моральный.

Ответ: _____

13. Авторитарный стиль оптимален, если:

- а) руководитель обладает значительным опытом;
- б) группа компетентна и мотивирована;
- в) ситуация кризисная;
- г) требуется креативное решение;

14. _____ - это изменения в поведении или мнении человека под влиянием реального или воображаемого давления со стороны другого человека или группы людей.

15. Установив соответствие между типами темперамента и их характеристиками, поставьте цифры под буквами.

Тип темперамента	Характеристика
А) холерический	1) общительность, жизнерадостность, гибкость поведения
Б) меланхолический	2) повышенная эмоциональность, возбудимость, вспыльчивость, неуравновешенность поведения, перепады настроения
В) флегматический	3) повышенная чувствительность, ранимость, нерешительность, тревожность, зависимость от других людей
Г) сангвинический	4) спокойствие, уравновешенность поведения, заторможенность в действиях, настойчивость и методичность в достижении цели

А	Б	В	Г

16. Расположите типы сотрудников по степени участия в жизни коллектива в порядке возрастания:

- а) добросовестные исполнители;
- б) актив;
- в) пассив;
- г) дезорганизаторы.

Ответ: _____

17. Стиль и метод руководства соотносятся как:

- а) форма и содержание;
- б) стратегия и тактика;
- в) это одно и то же;
- г) все ответы неверны.

18. Процесс влияния установок, норм, ценностей и поведения членов группы на мнения и поведение человека называется _____

19. Установив соответствие между уровнями развития группы и особенностями управления на каждом этапе, поставьте цифры под буквами

Уровни развития	Особенности управления
А) номинальная группа	1) укрепление возможностей самоуправления в группе, привлечение к участию в организации деятельности
Б) ассоциативная	2) опора на самоуправление и самоорганизацию,

группа	коллегиальность в решении вопросов
В) кооперация	3) жесткое руководство на основе единообразия и последовательности предъявляемых требований
Г) коллектив	4) создание условий для сплочения группы, групповые обсуждения, привлечение неформальных лидеров на сторону руководства

А	Б	В	Г

20. Расположите виды социальных групп по возрастанию степени сплоченности:

- а) коллектив;
- б) диффузная группа;
- в) корпорация;
- г) ассоциация;

Ответ: _____

Вариант 2

1. Обязательное условие лидерства – это:

- а) ум и выдающиеся способности;
- б) искусство побеждать в спорах;
- в) обладание формальной или неформальной властью в конкретной группе.

2. Общение, основной целью которого является получение выгоды одним участником от другого, называется _____.

3. Существуют разные наименования стилей лидерства. Установив соответствие между названиями, поставьте цифры под буквами.

Классификация 1	Классификация 2
А) Авторитарный	1) Разрешительный
Б) Демократический	2) Директивный
В) Либеральный	3) Коллегиальный

А	Б	В

4. Расположите типы сотрудников по силе влияния на группу в порядке убывания:

- а) предпочитаемые;
- б) отвергаемые;
- в) лидеры;
- г) принимаемые.

Ответ: _____

5. При назначении на ответственный пост в большом коллективе наиболее важны:

- а) пол и возраст;
- б) уровень образования;
- в) стремление к самореализации;
- г) профессиональные достижения;
- д) умение отдавать приказы.

6. Способы и методы организации личной работы руководителя называются _____.

7. Установив соответствие между сторонами общения и их содержанием, поставьте цифры под буквами.

Стороны общения	Содержание
А) коммуникативная	1) восприятие людьми друг друга
Б) перцептивная	2) организация взаимодействия

В) интерактивная	3) обмен информацией
------------------	----------------------

А	Б	В

8. Расставьте по порядку фазы активного слушания:

- а) поддержка;
- б) комментарий;
- в) активация;
- г) уяснение.

Ответ: _____

9. При авторитарном стиле управления:

- а) менеджер имеет полную власть;
- б) менеджер имеет право на чрезвычайные полномочия;
- в) подчиненные не имеют права на собственное мнение;
- г) все ответы верны.

10. Теории, основанные на статистическом анализе связи особенностей поведения лидера и эффективности его работы, называются _____.

11. Установив соответствие между феноменами общения и определениями, поставьте цифры под буквами

А) механизм понимания другого человека, основанный на возможности эмоционально откликнуться на его проблемы	1) идентификация
Б) способность человека представлять то, как он воспринимается партнером по общению, знание того, как другой понимает нас	2) эмпатия
В) склонность людей при недостатке достоверной информации объяснять поведение других либо свойственными им качествами, либо условиями, в которых эти люди оказались	3) рефлексия
Г) отождествление себя с партнером, попытка поставить себя на его место для понимания поведения, привычек другого человека	4) каузальная атрибуция

А	Б	В	Г

12. Укажите хронологический порядок возникновения подходов к изучению лидерства:

- а) теория черт лидерства;
- б) ситуационный подход;
- в) изучение стилей лидерства.

Ответ: _____

13. Лидер – это тот, кто:

- а) организует работу;
- б) управляет группой;
- в) ведет за собой;
- г) умеет ладить с каждым членом группы

14. _____ лидера – это убежденность последователей в законности и обоснованности власти лидера, присутствующая в их сознании.

15. Установив соответствие между видами мотивации и их характеристиками, поставьте цифры под буквами.

Вид мотивации	Характеристика
А) потребность во власти	1) стремление к широким социальным контактам, потребность в поддержке и теплых отношениях
Б) потребность в	2) стремление влиять на людей и события, управлять и

достижения		контролировать
В) потребность аффилиации	в	3) стремление к трудным целям, требующим значительных усилий результатам, готовность к риску

А	Б	В

16. Расположите в хронологическом порядке фамилии ученых, изучавших лидерство:

- а) Ч. Кули;
- б) Т. Карлейль;
- в) Б. Парыгин.

Ответ: _____

17. Процесс обмена информацией между людьми называется:

- а) интеракция;
- б) внутригрупповое общение;
- в) коммуникация;
- г) аттракция.

18. _____ стиль управления используется в случае, когда сотрудник «способен и настроен», мотивирован и опытен, а потому не требует особого внимания со стороны руководителя.

19. Установив соответствие между уровнями анализа лидерства и рассматриваемыми феноменами, поставьте цифры под буквами

Уровни	Феномены
А) групповой	1) характер отношений между лидером и членами группы, их динамика в системах «лидер-последователь»
Б) индивидуальный	2) влияние национальных, культурных и гендерных факторов, организационной культуры
В) диадный	3) свойства личности, особенности характера, поведенческая гибкость

А	Б	В

20. Расположите уровни организационной культуры по возрастанию их доступности наблюдению:

- а) артефакты;
- б) глубинные убеждения;
- в) провозглашаемые ценности.

Ответ: _____

Кейс-задания

Кейс 1. Группа студентов (пять человек) собирается сбежать с важной лекции. Вы хотите убедить их остаться. Что предпримете для этого? Какие аргументы используете?

Кейс 2. Вас недавно назначили руководителем отдела. Вам стало известно, что неформальный лидер настраивает коллектив против Вас. Проанализируйте ситуацию, предложите возможности конструктивного решения ситуации.

Кейс 3. Группа сотрудников резко снизила качество работы, при этом держится обособленно. Ваши аргументы о том, что необходимо всем вместе работать на результат, не действуют. Что предпримете?

Кейс 4. Вас недавно назначили руководителем отдела. Вам стало известно, что неформальный лидер рассчитывал сам занять это место. Проанализируйте ситуацию, предложите возможности конструктивного решения.

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

Текущий контроль представляет собой проверку усвоения учебного материала теоретического и практического характера, регулярно осуществляемую на протяжении семестра.

К основным формам текущего контроля (текущей аттестации) можно отнести контрольный опрос, письменные тестовые задания, разбор конкретных ситуаций, решение кейс-заданий, ситуационных задач, дискуссии, собеседование, рефераты, доклады, деловые и ролевые игры, компьютерные симуляции и т.д.

Промежуточная аттестация, как правило, осуществляется в конце семестра и может завершать изучение, как отдельной дисциплины, так и ее раздела (разделов)/модуля (модулей). Промежуточная аттестация позволяет оценить совокупность знаний, умений и навыков, уровень сформированности компетенций (или их частей).

Основные формы промежуточной аттестации: зачет

Промежуточная аттестация проводится в форме бланкового тестирования или в форме устного ответа на вопросы билета. Тестовое задание состоит из 20 вопросов и 2 практических заданий. Для проверки знаний используются вопросы и задания в закрытой форме, открытой форме, на определение правильной последовательности, на определение соответствия. Уровень сформированности компетенций (или их частей) проверяется с помощью практических заданий (ситуационных, производственных задач, кейс-заданий).

Билет по структуре состоит из 3 вопросов: 2 теоретических вопросов и одного практического задания. Вопросы формируются по темам (модулям) учебной дисциплины, практическое задание направлено на определение уровня освоения обучающимися компетенций.

Оценивание знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности носит комплексный, системный характер – с учетом как места дисциплины в структуре образовательной программы, так и содержательных и смысловых внутренних связей.

Связи формируемых компетенций с модулями, разделами (темами) дисциплины обеспечивают возможность реализации для текущего контроля, промежуточной аттестации по дисциплине и итогового контроля объективных оценочных средств. Формат оценочных материалов позволяет определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций (или их частей). В качестве методических материалов, определяющих процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в Академии используются:

- «Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

- Список методических указаний, используемых в образовательном процессе - представлен в п. 10;

- Оценочные средства, представленные в рабочей программе дисциплины.

Привязка оценочных средств к контролируемым компетенциям, модулям, разделам (темам) дисциплины приведена в таблице.

№ п/п	Контролируемые модули, разделы (темы)	Код контролируемой компетенции (или её)	Оценочные средства		Способ контроля
			текущий контроль по дисциплине	промежуточная аттестация по дисциплине	

1	Тема 1	ПК-9	Устный опрос групповая дискуссия, практическое задание, тестирование по теме, задания для самостоятельной работы, рефераты	Вопросы и задания к зачету и (или) бланковое тестирование	Устно, письменно
2	Тема 2	ПК-2, ПК-9	Устный опрос, практическое задание, групповая дискуссия, задания для самостоятельной работы, рефераты	Вопросы и задания к зачету и (или) бланковое тестирование	Устно, письменно
3	Тема 3	ПК-2, ПК-9	Устный опрос, практическое задание, задания для самостоятельной работы, рефераты	Вопросы и задания к зачету и (или) бланковое тестирование	Устно, письменно
4	Тема 4	ПК-2, ПК-9	Устный опрос, практическое задание, групповая дискуссия, задания для самостоятельной работы, рефераты	Вопросы и задания к зачету и (или) бланковое тестирование	Устно, письменно
5	Тема 5	ПК-2, ПК-9, ПК-17	Устный опрос, групповая дискуссия, практическое задание, задания для самостоятельной работы, рефераты	Вопросы и задания к зачету и (или) бланковое тестирование	Устно, письменно
6	Тема 6	ПК-2, ПК-9	Устный опрос, практическое задание, деловая игра, задания для самостоятельной работы, рефераты	Вопросы и задания к зачету и (или) бланковое тестирование	Устно, письменно
7	Тема 7	ПК-9	Устный опрос, групповая дискуссия, практическое задание, задания для самостоятельной работы, рефераты	Вопросы и задания к зачету и (или) бланковое тестирование	Устно, письменно

8	Тема 8	ПК-2, ПК-9, ПК-17	Устный опрос, деловая игра, практическое задание, тестирование по теме, задания для самостоятельной работы, рефераты	Вопросы и задания к зачету и (или) бланковое тестирование	Устно, письменно
---	--------	----------------------	--	---	------------------

8. Основная и дополнительная литература, необходимая для освоения дисциплины

8.1 Основная литература

Двойникова, Е. Ю. Психология лидерства : учебное пособие / Е. Ю. Двойникова. — Самара : Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017. — 122 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92224.html>

Психология лидерства: теория и практика : учебное пособие / Е. Ю. Мазур, А. В. Шилакина, Н. А. Шилакина, Е. С. Шульгина. — Москва : Институт мировых цивилизаций, 2020. — 392 с. — ISBN 978-5-6043442-7-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/99297.html>

8.2 Дополнительная литература

Бакирова, Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом : учебное пособие / Г. Х. Бакирова. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 591 с. — ISBN 978-5-238-01437-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81838.html>

Занковский, А. Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме / А. Н. Занковский. — 2-е изд. — М. : Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 296 с. — ISBN 978-5-9270-0215-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88375.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

Сафонова, Н. М. Лидерство и командообразование [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н. М. Сафонова. — Электрон. текстовые данные. — Набережные Челны : Набережночелнинский государственный педагогический университет, Печатная галерея, 2017. — 68 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73541.html>

9. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины

1. <http://www.psychology.ru/>
2. <http://www.psychology.net.ru/>
3. <http://ecsocman.hse.ru>
4. <http://www.prof-diagnost.org>
5. <http://hr-portal.ru>
6. <http://hrdocs.ru>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Работа на лекции является очень важным видом студенческой деятельности для изучения дисциплины. Краткие записи лекций (конспектирование) помогает усвоить материал. Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку.

Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями: «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. или подчеркивать красной ручкой. Целесообразно разработать собственную символику, сокращения слов, что позволит сконцентрировать внимание студента на важных сведениях. Прослушивание и

запись лекции можно производить при помощи современных устройств (диктофон, ноутбук, нетбук и т.п.).

Работая над конспектом лекций, всегда следует использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. По результатам работы с конспектом лекции следует обозначить вопросы, термины, материал, который вызывают трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Лекционный материал является базовым, с которого необходимо начать освоение соответствующего раздела или темы.

Методические указания по выполнению практических занятий

Проработка рабочей программы дисциплины, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины.

Ознакомление с темами и планами практических (семинарских) занятий. Конспектирование источников. Подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение задач. Устные выступления студентов по контрольным вопросам семинарского занятия.

Выступление на семинаре должно быть компактным и вразумительным, без неоправданных отступлений и рассуждений. Студент должен излагать (не читать) материал выступления свободно. Необходимо концентрировать свое внимание на том, что выступление должно быть обращено к аудитории, а не к преподавателю, т.к. это значимый аспект профессиональных компетенций бакалавров.

По окончании семинарского занятия студенту следует повторить выводы, сконструированные на семинаре, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе. Для этого студенту в течение семинара следует делать пометки. Более того в случае неточностей и (или) непонимания какого-либо вопроса пройденного материала студенту следует обратиться к преподавателю для получения необходимой консультации и разъяснения возникшей ситуации.

Методические указания по выполнению самостоятельной работы

Самостоятельная работа проводится с целью: систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся; углубления и расширения теоретических знаний студентов; формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию, учебную и специальную литературу; развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации; формирования профессиональных компетенций; развитию исследовательских умений студентов.

Формы и виды самостоятельной работы студентов: чтение основной и дополнительной литературы – самостоятельное изучение материала по рекомендуемым литературным источникам; выполнение разноуровневых заданий, работа со словарем, справочником; поиск необходимой информации в сети Интернет; конспектирование источников; реферирование источников; подготовка к различным формам текущей и промежуточной аттестации (к тестированию, экзамену); выполнение домашних контрольных работ; самостоятельное выполнение практических заданий репродуктивного типа (ответы на вопросы, задачи, тесты; выполнение творческих заданий).

Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения: библиотеку с читальным залом, укомплектованную в соответствии с существующими нормами; учебно-методическую базу учебных кабинетов, лабораторий и зала кодификации; компьютерные классы с возможностью работы в Интернет; аудитории

(классы) для консультационной деятельности; учебную и учебно-методическую литературу, разработанную с учетом увеличения доли самостоятельной работы студентов, и иные методические материалы.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. Во время выполнения обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы и при необходимости преподаватель может проводить индивидуальные и групповые консультации.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся.

Контроль самостоятельной работы студентов предусматривает: соотнесение содержания контроля с целями обучения; объективность контроля; валидность контроля (соответствие предъявляемых заданий тому, что предполагается проверить); дифференциацию контрольно-измерительных материалов.

Формы контроля самостоятельной работы: просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем; организация самопроверки, взаимопроверки выполненного задания в группе; обсуждение результатов выполненной работы на занятии; проведение письменного опроса; проведение устного опроса; организация и проведение индивидуального собеседования; организация и проведение собеседования с группой; защита отчетов о проделанной работе.

Методические указания по выполнению тестовых заданий

Тест – это система стандартизированных вопросов (заданий) позволяющих автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающихся. Тесты могут быть аудиторными и внеаудиторными. О проведении теста, его формы, а также раздел (темы) дисциплины, выносимые на тестирование, доводит до сведения студентов преподаватель, ведущий семинарские занятия. Тестирование ставит целью оценить уровень освоения студентами дисциплины в целом, либо её отдельных тем, а также знаний и умений, предусмотренных компетенциями. Тестирование проводится для студентов всех форм обучения в письменной либо компьютерной форме. Соответственно, тестовые задания могут быть либо на бумажных носителях, либо в компьютерной программе. Сама процедура тестирования занимает часть учебного занятия (10 минут). Для выполнения тестовых заданий студент должен повторить теоретический материал, изложенный на лекциях и рассмотренный на практических занятиях.

Методические указания по написанию доклада

Доклад – это один из видов монологической речи, публичное, развернутое сообщение по определенному вопросу, основанное на привлечении документальных данных. Цель доклада – передача информации от студента аудитории. Отличительной чертой доклада является использование документальных источников, которые ложатся в основу устного или письменного сообщения. Тема доклада должна быть либо заглавной в проблематике всего семинара, либо дополнять содержание основных учебных вопросов, либо посвящаться обзору какой-либо публикации, статистического материала и т.д., имеющих важное значение для раскрытия обсуждаемых вопросов семинара и формирования необходимых компетенций выпускника.

После выбора темы доклада составляется перечень источников (монографий, научных статей, справочной литературы, содержащей комментарии, результаты социологических исследований и т.п.). Содержание материала должно быть логичным, изложение материала носит проблемно-поисковый характер.

Примерные этапы работы над докладом: формулирование темы (тема должна быть актуальной, оригинальной и интересной по содержанию); подбор и изучение основных источников по теме; составление библиографии; обработка и систематизация

информации; разработка плана; написание доклада; публичное выступление с результатами исследования на семинаре. Доклад должен отражать: знание современного состояния проблемы; обоснование выбранной темы; использование известных результатов и фактов; полноту цитируемой литературы, ссылки на работы ученых, занимающихся данной проблемой; актуальность поставленной проблемы; материал, подтверждающий научное, либо практическое значение в настоящее время.

Выступление с докладом продолжается в течение 5-7 минут по плану. Выступающему студенту, по окончании представления доклада, могут быть заданы вопросы по теме доклада. Рекомендуемый объем 3-5 страниц компьютерного (машинописного) текста. К докладу студент готовится самостоятельно, определив предварительно с преподавателем тему доклада, а также проработав вопрос о его структуре. Необходимо обращение к специальной литературе по теме доклада, в том числе и литературе, не указанной в данной рабочей программе. Если в процессе подготовки доклада у студента возникают затруднения, они могут быть разрешены на консультации с преподавателем.

По наиболее сложным вопросам на доклад может быть отведено и более продолжительное время. В обсуждении докладов принимают участие все присутствующие на семинаре студенты.

Методические рекомендации по написанию и оформлению рефератов

Реферат (лат.refere - доношу, сообщаю, излагаю) – это краткое изложение содержания научной работы, книги, учения, оформленное в виде письменного публичного доклада; доклад на заданную тему, сделанный на основе критического обзора соответствующих источников информации (научных трудов, литературы по теме). Реферат является адекватным по смыслу изложением содержания первичного текста и отражает главную информацию первоисточника. Реферат должен быть информативным, объективно передавать информацию, отличаться полнотой изложения, а также корректно оценивать материал, содержащийся в первоисточнике.

Различают два вида рефератов: продуктивные и репродуктивные.

Репродуктивный реферат воспроизводит содержание первичного текста. Продуктивный содержит творческое или критическое осмысление реферируемого источника. Репродуктивные рефераты можно разделить еще на два вида: реферат-конспект и реферат-резюме. Реферат-конспект содержит фактическую информацию в обобщенном виде, иллюстрированный материал, различные сведения о методах исследования, результатах исследования и возможностях их применения. Реферат-резюме содержит только основные положения данной темы.

Среди продуктивных рефератов выделяются рефераты-доклады и рефераты-обзоры. Реферат-обзор составляется на основе нескольких источников и сопоставляет различные точки зрения по данному вопросу. В реферате-докладе наряду с анализом информации первоисточника, есть объективная оценка проблемы; этот реферат имеет развернутый характер.

Реферат оформляется в соответствии с ГОСТ Р 7.05-2008 (Библиографическая ссылка); ГОСТ 7.32-2001 (Отчет о научно-исследовательской работе); ГОСТ 7.1-2003 (Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления); ГОСТ 2.105-95 (Общие требования к текстовым документам) и их актуальных редакций.

Реферат выполняется на листах формата А4 (размер 210 на 297 мм) с размерами полей: верхнее – 20 мм, нижнее – 20 мм, правое – 15мм, левое – 30 мм. Шрифт Times New Roman, 14 пт, через полуторный интервал. Абзацы в тексте начинают отступом равным 1,25 см.

Текст реферата следует печатать на одной стороне листа белой бумаги. Цвет шрифта должен быть черным. Заголовки (располагаются в середине строки без точки в конце и пишутся строчными буквами, с первой прописной, жирным шрифтом. Текст

реферата должен быть выровнен по ширине. Нумерация страниц реферата выполняется арабскими цифрами сверху посередине, с соблюдением сквозной нумерации по всему тексту. Нумерация страниц начинается с титульного листа, но номер страницы на титульном листе не ставится.

Реферат строится в указанной ниже последовательности: титульный лист; содержание; введение; основная часть; заключение; список использованных источников и литературы; приложения (если есть). Общий объем реферат не должен превышать 20 листов.

Методические указания по подготовке к зачету

Зачеты проводятся с записью «зачтено» в зачетной книжке. Залогом успешной сдачи зачета является систематические, добросовестные занятия студента. Однако это не исключает необходимости специальной работы перед сессией и в период сдачи зачетов. Специфической задачей студента в период сессии являются повторение, обобщение и систематизация всего материала, который изучен в течение года.

При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рабочую программу дисциплины, нормативную, учебную и рекомендуемую литературу.

Основное в подготовке к сдаче зачета – это повторение всего материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачёт. При подготовке к сдаче зачета студент весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки к зачету, контролировать каждый день выполнение намеченной работы.

По завершению изучения дисциплины сдается зачёт.

В период подготовки к зачету студент вновь обращается к уже изученному (пройденному) учебному материалу.

Подготовка студента к зачету включает в себя три этапа: самостоятельная работа в течение семестра; непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачету по темам курса; подготовка к ответу на задания, содержащиеся в билетах (тестах) зачета.

Зачет проводится по вопросам (тестам), охватывающим весь пройденный материал дисциплины, включая вопросы, отведенные для самостоятельного изучения.

Для успешной сдачи зачета студенты должны принимать во внимание, что все основные категории курса, которые указаны в рабочей программе, нужно знать, понимать их смысл и уметь его разъяснить; указанные в рабочей программе формируемые профессиональные компетенции в результате освоения дисциплины должны быть продемонстрированы студентом; семинарские занятия способствуют получению более высокого уровня знаний и, как следствие, более высокой оценке на зачете; готовиться к зачёту необходимо начинать с первой лекции и первого семинара. При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

11. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса (включая программное обеспечение и информационные справочные системы)

11.1 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса

№ п/п	Наименование раздела (темы) дисциплины (модуля)	Информационные технологии
1	Введение в дисциплину. История научного изучения лидерства	
2	Общая характеристика лидерства как психологического феномена	
3	Идентификация как механизм	

	влияния в лидерстве	
4	Лидерство как организационный феномен: эффективное руководство	Использование слайд-презентации «Критерии эффективного руководства»
5	Личностный подход: портрет эффективного руководителя	Использование слайд-презентации «Портрет эффективного руководителя»
6	Поведенческий подход: стиль руководства	
7	Харизматический подход	
8	Коммуникативная компетентность как инструмент лидерства	

11.2 Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Microsoft Windows 7 Starter предустановленная лицензионная;
2. Microsoft Office Professional Plus 2007 Russian Academic OPEN No Level; Лицензия № 42859743, Лицензия № 42117365;
3. Microsoft Office Professional Plus 2007 Russian Academic OPEN No Level; Лицензия № 42859743

11.3 Современные профессиональные базы данных

1. Универсальная интернет-энциклопедия Wikipedia <http://ru.wikipedia.org>
2. Университетская библиотека Онлайн <http://www.biblioclub.ru>
3. Сервис полнотекстового поиска по книгам <http://books.google.ru>
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru>
5. Федеральный образовательный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru>

11.4 Информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса

1. Справочная правовая система Консультант Плюс- договор №21/2018/К/Пр от 09.01.2018

12. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебные занятия по дисциплине проводятся в учебных кабинетах, оснащенных соответствующим оборудованием и программным обеспечением:

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
305009, г. Курск, ул. Интернациональная, д.6-б. Учебная аудитория № 21 для проведения занятий лекционного и семинарского типа; групповых и индивидуальных консультаций; текущего контроля и промежуточной аттестации.	Рабочие места студентов: стулья, парты. Рабочее место преподавателя: стол, стул, кафедра, аудиторная меловая доска, переносной проектор ACERX112H, экран для проектора. Переносной нетбук ASUS-X101CH. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: информационные стенды «Психология».
305009, г. Курск, ул. Интернациональная, д.6-б. Учебная аудитория № 15 помещение для самостоятельной работы.	Рабочие места студентов: стулья, парты. Нетбук ASUS-X101CH – 10 шт. Имеется локальная сеть. Имеется доступ в Интернет на всех ПК.

13. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный и (или) научный опыт человечества. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование общей и профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует духовно-нравственному, гражданскому, патриотическому, правовому, экономическому, профессионально-трудовому, культурно-творческому, физическому, экологическому воспитанию обучающихся (*из перечисленного следует указать только то, что реально соответствует данной дисциплине*).

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в академии единой развивающей образовательной и воспитательной среды.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы

обучающихся способствует развитию в них целеустремленности, инициативности, креативности, самостоятельности, ответственности за результаты своей работы – качеств, необходимых для успешной социализации и профессионального становления.