Министерство просвещения РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Глазовский государственный педагогический институт имени В.Г. Короленко»

Документ подписан
усиленной квалифицированной
электронной подписью

Сертификат: 01e501630057b01f8742031f1d00086e6f
Владелец: **Чиговская-Назарова Янина Александровна**
Действителен: с 07.08.2023 по 07.11.2024

Утверждена
на заседании ученого совета института
«14» апреля 2023 г. протокол № 11

Ректор _____ / Я.А. Чиговская-Назарова /
подпись инициалы, фамилия

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ТРЕНИНГ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ

Уровень основной профессиональной образовательной программы	бакалавриат
Направление подготовки	44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)
Направленность (профиль)	История и Дополнительное образование (Организация проектного обучения)
Форма обучения	Очная
Семестр(ы)	8

Глазов 2023

1. Цель и задачи изучения дисциплины

1.1. Цель и задачи изучения дисциплины

Цель: обеспечить в ходе освоения дисциплины «Тренинг по формированию лидерских качеств» выполнение индикаторов достижения компетенции: УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Задачи: в ходе освоения дисциплины «Тренинг по формированию лидерских качеств» обеспечить у обучающихся:

1. Умение работать в команде, проявляет лидерские качества и умения;
2. Владение навыками эффективного речевого и социального взаимодействия, в том числе с различными организациями.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными индикаторами достижения компетенций

Код компетенции	УК-3
Формулировка компетенции	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
Индикатор достижения компетенции	ИУК 3.1 Демонстрирует способность работать в команде, проявляет лидерские качества и умения ИУК 3.2 Демонстрирует способность эффективного речевого и социального взаимодействия, в том числе с различными организациями

1.3. Воспитательная работа

Направление воспитательной работы	Типы задач	Формы работы
Формирование у обучающихся осознания социальной значимости своей будущей профессии, мотивации к осуществлению профессиональной деятельности, профилактика асоциальных проявлений в студенческой среде и аддиктивного поведения	педагогический	Проведение тренинга по формированию навыков лидерства
Формирование у обучающихся осознания социальной значимости своей будущей профессии, мотивации к осуществлению профессиональной деятельности, профилактика асоциальных проявлений в студенческой среде и аддиктивного поведения	сопровождение	Проведение квиза на лучшего знатока дисциплины «Тренинг по формированию лидерских качеств»
патриотическое воспитание, научно-	проектный	Защита проекта по проблеме повышения

исследовательская работа обучающихся		конфликтологической культуры педагога

1.4. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина "Тренинг по формированию лидерских качеств" относится к части, формируемая участниками образовательных отношений учебного плана, Модуль Дисциплины (модули) по выбору 5 (ДВ.5).

Данная дисциплина совместно со следующими дисциплинами и практиками, формирует компетенции: УК-3: Русский язык и культура речи, Основы публичного выступления, Психология, Технология и организация воспитательных практик (классное руководство), Основы вожатской деятельности, Игровые технологии в проектной деятельности, Теория игр, Конфликтология, Учебная технологическая практика (проектно-технологическая практика), Учебная практика (технологическая) "Психологические основы профессиональной деятельности".

1.5. Особенности реализации дисциплины

Дисциплина реализуется на русском языке.

2. Объем дисциплины

Вид учебной работы по семестрам	Всего, зачетных единиц	Академ. часы	Из них в форме практической подготовки
Общая трудоемкость дисциплины	2	72	
СЕМЕСТР 8			
Контактная работа с преподавателем:			
Аудиторные занятия (всего)		36	
Занятия лекционного типа		12	
Лабораторные работы		-	
Занятия семинарского типа		24	
Практические занятия		-	
КСР		-	
Самостоятельная работа обучающихся		36	
Вид промежуточной аттестации: Зачет		0	

3. Содержание дисциплины

3.1. Разделы дисциплины и виды занятий (тематический план занятий)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в академических часах)						
		всего	ауд	лекц	пр.(сем)	Лаб	КСР	СРС
СЕМЕСТР 8								
1.	Лидерство и командообразование в современных условиях: природа,	12	6	2	4			6

	особенности, характерные черты							
2.	Теории лидерства: личностный подход	14	6	2	4			8
3.	Теории лидерства: поведенческий и ситуационный подходы	12	6	2	4			6
4.	Развитие лидерских качеств и навыков при командном принципе работы	12	6	2	4			6
5.	Лидерство в команде различных профессиональных сфер деятельности	22	12	4	8			10
Вид промежуточной аттестации: Зачёт		**0**						
Итого – по дисциплине		**72**	**36**	**12**	**24**			**36**

3.2. Занятия лекционного типа

СЕМЕСТР 8

Лекция 1.

Тема: Лидерство и командообразование в современных условиях: природа, особенности, характерные черты

Краткая аннотация к лекции.

Лидерство в общем процессе менеджмента организации. Власть, влияние, полномочия как структурные элементы лидерства. Эволюция лидерства в современном менеджменте. Руководство в призме лидерства.

Лекция 2.

Тема: Теории лидерства: личностный подход

Краткая аннотация к лекции.

Теория великой личности. Теория Лидерских Черт (trait theory of leadership). Теория когнитивных ресурсов. Теория харизматического лидерства. Постгероистическая концепция в лидерстве. Существенные характеристики современных лидеров: концепция лидерства 5-го уровня. Компетенции менеджера и компетенции лидера

Лекция 3.

Тема: Теории лидерства: поведенческий и ситуационный подходы

Краткая аннотация к лекции.

Исследования лидерства в университете штата Айова и штата Огайо (США). Мичиганские исследования лидерства. Стили руководства Лайкерта. Управленческая решетка Роберта Блейка и Джейн С. Моутон. Концепция лидерского поведения Д. Макгрегора. Современные стили руководства. Ситуационная концепция Ф. Фидлера. Ситуационная концепция П. Херси и К. Бланшара. Модель принятия решений В. Врума, Ф. Йеттона и А. Яго. Концепция "Путь-Цель" Р. Хауса и Т. Митчела. Коцепция субститутов лидерства. Концепция заменителей лидерства С. Керроу, Дж. Джермиера. Виды заменителей лидерства связанные с последователями.

Лекция 4.

Тема: Развитие лидерских качеств и навыков при командном принципе работы

Краткая аннотация к лекции.

Конкурентоспособность лидерских качеств и навыков. Компетентность менеджера и лидера. Hard и softskills, показатели их валидности. Оценка лидерских компетенций: обязательные и желательные (развиваемые) лидерские компетенции. Деятельность успешных и эффективных менеджеров. Модель личных навыков Веттена и Камерона. Законы лидерства. Качества эффективного лидерства: особые мотивационные установки. Методы повышения эффективности лидерства.

Лекция 5.
Тема: Лидерство в команде различных профессиональных сфер деятельности
Краткая аннотация к лекции.
Особенности лидерского поведения при реализации государственного и муниципального управления. Особенности лидерства в интеллектуальных организациях.

Лекция 6.
Тема: Лидерство в команде различных профессиональных сфер деятельности
Краткая аннотация к лекции.
Концепция интеллектов. Подбор кандидатов в команду: приоритетные и вторичные признаки. Умения и навыки членов команды. Структура групповой работы: вводная, основная и заключительная. Динамика групповой работы. Этапы, методы, приемы и техники групповой работы.

3.3. Занятия семинарского типа
СЕМЕСТР 8
Семинар 1.
Тема: Лидерство и командообразование в современных условиях: природа, особенности, характерные черты
Вопросы, выносимые на обсуждение на семинарском занятии:
1. Что такое лидерство, как категория? 2. Каким образом лидерство соотносится с властью и влиянием?

Семинар 2.
Тема: Лидерство и командообразование в современных условиях: природа, особенности, характерные черты
Вопросы, выносимые на обсуждение на семинарском занятии:
3. Перечислите известные вам методы управленческого влияния? Опишите плюсы и минусы представленных вами методов управленческого влияния?

Семинар 3.
Тема: Теории лидерства: личностный подход
Вопросы, выносимые на обсуждение на семинарском занятии:
1. Кто такие Великие личности? 2. Назовите особенности теории когнитивных ресурсов. 3. Какова на практике харизма делового человека? Имеет ли место вообще ее привлекать в организационных условиях?

Семинар 4.
Тема: Теории лидерства: личностный подход
Вопросы, выносимые на обсуждение на семинарском занятии:
1. В чем состоят ключевые различия между лидером и менеджером? 2. Какова формула компетентности для лидера и менеджера?

Семинар 5.
Тема: Теории лидерства: поведенческий и ситуационный подходы
Вопросы, выносимые на обсуждение на семинарском занятии:
1. Кто был инициатором исследований природы лидерства в западных (американских) концепциях? 2. Охарактеризуйте личный вклад Р. Лайкерта в теорию лидерства. 3. В чем состоит особенность матрицы Р. Блейка и Дж. Моутон? Какой из сегментов матрицы является наиболее выгодным для предприятия? 4. Приведите примеры практики бизнеса, где отражено влияние концепции людей Х и У на текущие экономические показатели

деятельности организации. 5. Какова эволюция стилей современного руководства? Что сегодня приветствуется в большей степени?

Семинар 6.
Тема: Теории лидерства: поведенческий и ситуационный подходы
Вопросы, выносимые на обсуждение на семинарском занятии:
1. Являются ли ситуационные теории лидерства актуальными в условиях быстро изменяющейся деловой среды? Почему? 2. Каковы дальнейшие перспективы теории Ф. Фидлера и его последователей? 3. Какова эволюция ситуационной модели принятия решения Врума-ЙеттонаЯго? 4. Какие современные теории лидерства набирают все большее признание общества? 5. Является ли заменитель аналогом субститута в лидерстве? 6. В чем состоит основная заслуга С. Керроу и Дж. Джермиера? 7. Почему в теории лидерства так мало имен российских теоретиков и аналитиков? 8. Перечислите ключевые заменители лидерства. 9. Каким образом нейтрализаторы лидерства влияют на общую картину менеджмента в организации?

Семинар 7.
Тема: Развитие лидерских качеств и навыков при командном принципе работы
Вопросы, выносимые на обсуждение на семинарском занятии:
1. Каково значение конкурентоспособности личности в современном пространстве бизнеса? 2. Как соотносятся между собой личность руководителя и его компетентность? 3. Что такое Hard и softskills? Приведите примеры.

Семинар 8.
Тема: Развитие лидерских качеств и навыков при командном принципе работы
Вопросы, выносимые на обсуждение на семинарском занятии:
1. Приведите примеры обязательных компетенций. Назовите источники их получения. 2. Приведите примеры желательных компетенций. Укажите методики, которые могут помочь их формированию.

Семинар 9.
Тема: Лидерство в команде различных профессиональных сфер деятельности
Вопросы, выносимые на обсуждение на семинарском занятии:
1. Каким образом можно усилить свои позиции по лидерским качествам? 2. Какого менеджера можно назвать неуспешным? Почему?

Семинар 10.
Тема: Лидерство в команде различных профессиональных сфер деятельности
Вопросы, выносимые на обсуждение на семинарском занятии:
1. Перечислите ключевые и наиболее востребованные качества для современного лидера в условиях государственного или муниципального управления. 2. Укажите особенности интеллектуальной организации.

Семинар 11.
Тема: Лидерство в команде различных профессиональных сфер деятельности
Вопросы, выносимые на обсуждение на семинарском занятии:
1. Какими обязательными и желательными навыками и умениями должен обладать лидер, чтобы эффективно руководить в интеллектуальной организации. 2. Проведите дискуссию на тему «Формирование психологической культуры специалиста по командообразованию».

Семинар 12.

Тема: Лидерство в команде различных профессиональных сфер деятельности
Вопросы, выносимые на обсуждение на семинарском занятии:
1. Опишите понятие «команда», признаки, принципы и механизмы достижения.
2. Дайте характеристику формам командообразования, целям и задачам командообразования.

3.4. Практические занятия
Учебным планом не предусмотрены

3.5. Лабораторные работы
Учебным планом не предусмотрены

3.6. Контроль самостоятельной работы
Учебным планом не предусмотрено

3.7. Самостоятельная работа студентов
Рекомендуемые формы самостоятельной работы студентов: деловая игра, дискуссия, тренинг.

4. Фонд оценочных средств

ФОС включает оценочные средства текущего, промежуточного и поститогового контроля (Приложение 1).

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

5.1. Основная литература
1. Долгова, В. И. Формирование профессионально важных качеств : учебное пособие / В. И. Долгова, В. К. Шаяхметова. — Челябинск : Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет, 2017. — 133 с. — ISBN 978-5-906908-82-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/83886.html (дата обращения: 11.03.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Лидерство и управление организацией : учебное пособие / С. А. Баркалов, Л. А. Сахарова, Т. В. Гнеднева [и др.]. — Воронеж : Научная книга, 2012. — 354 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/29270.html (дата обращения: 11.03.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

5.2. Дополнительная литература
1. Спивак, В. А. Лидерство. Практикум : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 361 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00898-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511424 (дата обращения: 11.03.2023).
2. Юртаева, Н. И. Развитие лидерских качеств в процессе профессиональной подготовки. Психолого-акмеологический аспект : монография / Н. И. Юртаева. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2012. — 128 с. — ISBN 978-5-7882-1305-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/62004.html (дата обращения: 11.03.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Яхонтова, Е. С. Основы межличностного лидерства : учебное пособие / Е. С. Яхонтова. — Москва : Евразийский открытый институт, 2011. — 216 c. — ISBN 978-5-374-00156-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/11040.html (дата обращения: 11.03.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

6.1 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. http://azps.ru/ на сайте представлены тесты, методики и их описание, статьи по психологии, касающиеся различных проблем.
2. http://psihe.ru/news.php сайт психологии, где можно получить самую актуальную и информацию о развитии человека, психологии личности, влияния социума на человека и другие не менее интересные сведения.
3. http://www.popsy.ru/psychology_face/ сайт журнала "Популярная психология".

6.2. Перечень необходимых профессиональных баз данных и информационных справочных систем

Электронная библиотечная система «IPR SMART». Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru

Электронная библиотечная система «Юрайт». Режим доступа: https://urait.ru

Электронно-библиотечная система «Лань» (раздел «Сетевая электронная библиотека педагогических вузов»). Режим доступа: https://e.lanbook.com

Электронно-библиотечная система «Руконт». Режим доступа: https://lib.rucont.ru/search

Межвузовская электронная библиотека. Режим доступа: https://icdlib.nspu.ru/

Научная электронная библиотека eLIBRARU.RU Режим доступа: https://www.elibrary.ru/defaultx.asp

Национальная электронная детская библиотека. Режим доступа: https://arch.rgdb.ru/xmlui/

Национальная электронная библиотека. Режим доступа: https://rusneb.ru

Президентская библиотека имени Б.Н. Ельцина. Режим доступа: https://www.prlib.ru

Polpred.com Обзор СМИ. Режим доступа: https://polpred.com

7. Методические указания и учебно-методическое обеспечение для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина реализуется в соответствии с указаниями «Методические рекомендации по организации образовательного процесса при освоении дисциплины», размещенными в ЭИОС института (eios.ggpi.org).

Методические рекомендации для работы с инвалидами и лицами с ОВЗ размещены в ЭИОС института (eios.ggpi.org).

8. Материально-техническая база, программное обеспечение, необходимое для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебный корпус 1, аудитории(я) 418.

Полный перечень материально-технической базы и программного обеспечения размещены в ЭИОС института (eios.ggpi.org).

9. Рейтинг-план оценки успеваемости студентов

Дисциплина / семестр	Объем аудиторной работы			Виды текущей аттестационной аудиторной и внеаудиторной работы	Максимальное (норматив) количество баллов	Поощрение	Штрафы	Итоговая форма отчета (мин. балл)
	лк	**сем**	**КСР**					
Тренинг по формированию лидерских качеств / 8	12	24		1. Контроль посещаемости лекций 2. Контроль посещаемости практических занятий 3. Работа на практических занятиях *Контрольные мероприятия* 1. контрольная работа 2. тестирование	12 24 60 4 10	+ 1 балл за дополнения; + 2 балла за подготовку презентации; + 2 балла за подготовку практического упражнения	- 3 балла за невыполнение в установленные сроки	Допуск к зачёту - 50 % «автомат» при зачёте – 70 %
ИТОГО	**12**	**24**			**110 (без компенсации)**			

Лист регистрации изменений и дополнений к РПД

(фиксируются изменения и дополнения перед началом учебного года,
при необходимости внесения изменений на следующий год –
оформляется новый лист изменений)

№ п.п.	Содержание изменения	Дата, номер протокола заседания кафедры. Подпись заведующего кафедрой	Дата, номер протокола заседания совета факультета. Подпись декана факультета
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			

Приложение 1

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ТРЕНИНГ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ

1. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и поститогового контроля по дисциплине

1.1. Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Тренинг по формированию лидерских качеств» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины «Тренинг по формированию лидерских качеств» (РПД). На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.
1.2. Оценивание всех видов контроля(текущего, промежуточного, поститогового) осуществляется по 5-ти балльной шкале.
1.3. Результаты оценивания текущего контроля учитываются в рейтинге.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными индикаторами достижения компетенций

Код компетенции	УК-3
Формулировка компетенции	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
Индикатор достижения компетенции	ИУК 3.1 Демонстрирует способность работать в команде, проявляет лидерские качества и умения ИУК 3.2 Демонстрирует способность эффективного речевого и социального взаимодействия, в том числе с различными организациями

3. Содержание оценочных средств текущего контроля и критерии их оценивания

3.1. Текущий контроль осуществляется преподавателем дисциплины при проведении занятий в следующих формах: тестирование и контрольная работа

3.2. Формы текущего контроля и критерии их оценивания.
3.2. Формы текущего контроля и критерии их оценивания.

Форма контроля 1 - Типовые тестовые задания
Типовой тест 1.

Проверяемые компетенции и индикаторы достижения компетенций	УК-3, ИУК 3.1, ИУК 3.2
Количество заданий в типовом тесте 1	10
Время выполнения типового теста 1	20 минут
Оценивание выполнения (не выполнения) тестового задания	1 балл (0 баллов)
Максимальное количество баллов	10 баллов
Критерии оценивания выполнения типового теста 1	100 – 90% - отлично 89 – 70% – хорошо

	69 – 50 %– удовлетворительно Ниже 50% - неудовлетворительно

Выберите правильный вариант:

1. Способность и возможность навязывать другим свою волю, подчинять их себе и заставлять делать что-либо, даже если они изначально не хотят итого и оказывают сопротивление, – это:
а) легитимность;
б) власть;
в) харизма;
г) авторитет.

2. Вставьте пропущенное слово:… – это проблемная ситуация, требующая ответа и нахождения решения.
а) мозговой штурм;
б) ролевые игры;
в) кейс;
г) контригра.

3. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие – это:
а) менеджер;
б) лидер;
в) руководитель;
г) директор.

4. Одна из базовых потребностей человека, когда он в той или иной степени стремится контролировать людей и события, которые, так или иначе, влияют на его жизнь, – это потребность в (во) ...
а) аффилиации;
б) власти;
в) контроле;
г) достижении;

5. Лидер, который зависит от поддержки окружающих, невысоко ценит собственные достоинства, но при этом демонстрирует оптимизм, – это _____ лидер.
а) пассивно-позитивный;
б) активно-позитивный;
в) активно-негативный;
г) пассивно-негативный.

6. Этот вид власти основывается на силе личных качеств и способностей лидера, то есть на его харизме:
а) эталонная власть;
б) экспертная власть;
в) власть, основанная на вознаграждении;
г) власть, основанная на принуждении

7. Лидер, по отношению к которому члены группы испытывают одновременно чувство любви и страха, – это:
а) «тиран»;

б) «идеальный» лидер;
в) «знаменосец»;
г) «патриарх».

8. Какой метод тренинга предполагает развитие эмпатии к объектам интерперсонального поля:
а) дискуссионный;
б) сенситивный;
в) дидактический;
г) игровой.

9. Степень признания человека со стороны членов группы, которая связана с его личными достоинствами (авторитет личности), — это _____ статус.
а) неформальный;
б) формальный;
в) сигнальный;
г) побуждающий.

10. Вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у другого человека намерений, не совпадающих с его актуально существующими желаниями, называется:
а) манипуляцией;
б) суггестией;
в) гипнозом;
г) убеждением.

Форма контроля 2–Типовая контрольная работа

Проверяемые компетенции и индикаторы достижения компетенций	УК-3, ИУК 3.1, ИУК 3.2
Количество заданий в типовой контрольной работе	4
Время выполнения типовой контрольной работы	20 минут
Оценивание выполнения (невыполнения) задания в типовой контрольной работе	1 балл
Максимальное количество баллов	4 балла
Критерии оценивания выполнения типовой контрольной работы	100 – 90% - отлично 89 – 70% – хорошо 69 – 50 %– удовлетворительно Ниже 50% - неудовлетворительно

Текст контрольной работы
1. Какова суть основных теорий лидерства?
2. Каковы основные лидерские качества?
3. Как формировать лидерские компетенции?
4. Проработать основные вопросы темы: «Базовые лидерские качества и навыки».

3.3 Методические указания по проведению процедуры текущего контроля

1. Текущий контроль проводится на протяжение всего семестра.
2. Сбор, обработка и оценивание результатов текущего контроля проводятся преподавателем, ведущим дисциплину.

3. Предъявление результатов оценивания осуществляется в течение недели после проведения контрольного мероприятия.
4. Результаты текущего контроля учитываются в рейтинге по дисциплине.
5. Все материалы, полученные от обучающихся в ходе текущего контроля (контрольная работа, диктант, тест, организация дискуссии, круглого стола, доклад, реферат, отчет по лабораторной работе, отчет по педагогической практике и т.п.), должны храниться в течение текущего семестра на кафедрах.
6. Считать, что положительные результаты текущего контроля свидетельствуют об успешном процессе формирования указанных компетенций (этапов формирования компетенций).

4. Содержание оценочных средств промежуточной аттестации и критерии их оценивания

4.1. Промежуточная аттестация проводится в виде: зачета (8 сем.).
4.2. Содержание оценочного средства. Проверяемые компетенции и индикаторы достижения компетенций: УК-3, ИУК 3.1, ИУК 3.2

Примерные вопросы и задания к зачету
1. Концепции ситуационного лидерства.
2. Континуум лидерского поведения Танненбаума-Шмидта.
3. Модель ситуационного лидерства Фидлера.
4. Модель ситуационного лидерства Херси и Бланшарда.
5. Модель лидерства «путь – цель» Хауза и Митчелла.
6. Модель ситуационного лидерства Стинсона-Джонсона.
7. Ситуационная модель принятия решений Врума-Иетона - Яго.
8. Роль лидера в формирование и поддержание порядка в системе управления.
9. Поведенческие теории лидерства.
10. Теории харизматических качеств лидера.
11. Видение и цели лидера.
12. Лидерство в организации.
13. Качества и компетенции лидера, влияющие на работу в организации.
14. Власть и лидерство.
15. Новейшие подходы к проблеме лидерства.
16. Эффективные модели коммуникации лидера.
17. Способы управления, применяемые лидерами в критических ситуациях.
18. Выбор лидером эффективного стиля управления.
19. Технологическая культура лидерства.
20. Типы лидеров.
21. Анализ основных подходов к феномену лидерства.
22. Лидер и общество.
23. Видение и цели лидера.
24. Лидерство в организации.
25. Роль лидера в управлении конфликтами.
26. Лидерство как способ самореализации личности.
27. Управление временем – как компетенция эффективного лидера.
28. Лидер как основной носитель корпоративной культуры.
29. Основные теории лидерства.
30. Выявление и формирование личностных качеств лидера.
31. Понятие эффективного лидерства, уровни и позиции лидерства.
32. Власть и лидерство в организации.
33. Концепции ситуационного лидерства.

34. Новейшие подходы к проблеме лидерства.
35. Эффективные модели коммуникации лидера.
36. Способы управления в критических ситуациях, применяемые лидером в организации.
37. Оценка эффективности лидера в организации.
38. Технологическая культура лидерства.
39. Типы лидера.
40. Выбор лидером эффективного стиля руководства.
41. Роль лидера формировании и развитии организационной культуры.
42. Оценка лидерских качеств.
43. Харизматический лидер в организации.
44. Формирование команды лидеров в организации.

4.3. Критерии оценивания

Зачет выставляется по результатам рейтинга. Если обучающийся набрал недостаточное количество баллов, то он сдает зачет.

Шкала оценивания для зачета:

Уровни освоения компетенции (-ий)	**Основные признаки выделения уровня (этапы формирования компетенции, критерии оценки сформированности)**	**Академическая оценка**	**% освоения (рейтинговая оценка)**
Сформирована	Студент показал достаточно прочные знания основных положений учебной дисциплины, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты.	Зачтено	50-100
Не сформирована	При ответе выявились существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины.	Не зачтено	менее 50

4.4. Методические указания по проведению процедуры промежуточной аттестации

1. Сроки проведения процедуры оценивания: по расписанию экзаменов (зачета - на последнем занятии по предмету). Если обучающийся по результатам рейтинговой системы не набирает нужное количество баллов или желает повысить оценку, то сдает экзамен/ зачет согласно требованиям.
2. Сбор, обработка и оценивание результатов промежуточной аттестации проводится преподавателем, ведущим дисциплину.
3. Предъявление результатов оценивания осуществляется: по окончании ответа студента и фиксируется в зачетной книжке и экзаменационной ведомости.
4. При наличии письменных ответов обучающихся, полученных в ходе экзаменационной сессии, материалы хранятся в течение месяца после завершения сессии на кафедрах.

5. Порядок выполнения и защиты курсовой работы регламентирован «Положением о курсовой работе ФГБОУ ВО «Глазовский государственный педагогический институт имени В.Г. Короленко».
6. Считать, что положительные результаты промежуточного контроля свидетельствуют об .успешном процессе формирования указанных компетенций и индикаторов достижения компетенций (этапов формирования компетенций).

5. Содержание оценочных средств для проверки сформированности компетенций и индикаторов достижения компетенций (поститорговый контроль) и критерии их оценивания

Задания для проверки компетенции и индикаторов достижения компетенции: УК-3, ИУК 3.1, ИУК 3.2

Код компетенции	УК-3
Формулировка компетенции	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
Индикатор достижения компетенции	ИУК 3.1 Демонстрирует способность работать в команде, проявляет лидерские качества и умения ИУК 3.2 Демонстрирует способность эффективного речевого и социального взаимодействия, в том числе с различными организациями

Время выполнения заданий: не более 30 минут

Задания с выбором правильного варианта ответа:
1. Что такое лидерство?
а) Управление;
б) Тип управленческого взаимодействия;
в) Метод управления;
г) Способ воздействия на подчиненных.

2. На чем концентрирует внимание лидерство?
а) Чтобы люди совершали правильные поступки;
б) Чтобы люди правильно поступали;
в) Чтобы «правильные» люди правильно поступали;
г) Чтобы «правильные» люди делали правильные вещи.

3. Кого можно назвать лидером?
а) Администратора;
б) Профессионала;
в) Инноватора;
г) Уважаемую личность.

4. Основа действий лидера:
а) План;
б) Видение;
в) Подсказки;
г) Все вышеперечисленное.

5. Лидер:
а) Даёт импульс движению;

б) Поддерживает движение;
в) Препятствует движению;
г) Не влияет на движение.

6. Соотнесите группы лидерских «умений»:

1	управление вниманием	а)	способность так передать значение идеи, чтобы они были поняты и приняты последователями
2	управление значением	б)	умение признать свои сильные и слабые стороны, чтобы для усиления своих слабых сторон умело привлекать другие ресурсы, включая ресурсы других людей
3	управление доверием	в)	способность построить свою деятельность с таким постоянством и последовательностью, чтобы получить полное доверие подчиненных
4	управление собой	г)	способность так представить сущность результата или направления действий, чтобы это было привлекательным для последователей

7. Укажите соответствие лидерских стилей в организации:

1	Указывающий стиль	а)	Стиль характеризуется незначительной директивностью и поддержкой работников.
2	Убеждающий стиль	б)	Способные к работе, но не желающие ее выполнять, подчинённые нуждаются в партнерстве со стороны лидера, чтобы быть более мотивированными на выполнение работы.
3	Участвующий стиль	в)	Руководитель, использующий этот стиль, помогает подчиненным путем объяснения и вселяет в них уверенность в возможности выполнения задания.
4	Делегирующий стиль	г)	Лидер вынужден проявлять высокую директивность и тщательный присмотр за работниками

Ключ к тесту:

Номер вопроса	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Номер правильного ответа	б	а	в	б	а	1-г 2-а 3-в 4-б	1-г 2-в 3-б 4-а

Критерии оценивания:
Каждый индикатор достижения компетенции оценивается в 10 баллов:

- Тестовое задание оценивается в 10 баллов (ответ на вопрос теста стоит 0 или 2 балла);
- Задания на соответствие оцениваются в 10 баллов (каждое оценивается 0-5 баллов)

– 5 баллов – полностью правильно найденные соответствия;
– 4 балла – три правильных соответствия;
– 3 балла – два правильных соответствия;
– 2 балла – одно правильно соответствие;
– 1 балл – отсутствие правильных соответствий;
– 0 баллов – не приступал к выполнению задания;

Оценка зависит от процента выполнения всех заданий.

Шкала оценивания сформированности компетенции и индикатора достижения компетенции

Уровни освоения компетенции (-ий)	**Основные признаки выделения уровня (этапы формирования компетенции, критерии оценки сформированности)**	**Академическая оценка**	**% освоения (рейтинговая оценка)**
Сформирована	Студент показал достаточно прочные знания основных положений учебной дисциплины, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты.	Зачтено	50-100
Не сформирована	При ответе выявились существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины.	Не зачтено	менее 50

Считать, что положительные результаты поститогового контроля свидетельствуют об успешном процессе формирования компетенции (ий) и индикатора (ов) достижения компетенции (ий) (этапа формирования компетенции).Если обучающийся получил оценку «не зачтено», то считать компетенцию не сформированной на данном этапе. При получении оценок «зачтено» считать, что проверяемая компетенция сформирована на достаточном уровне.

Методические указания для проверки остаточных знаний

1. Сроки проведения процедуры оценивания: по графику деканата.
2. Сбор, обработка и оценивание результатов поститогового контроля проводится преподавателем по распоряжению деканата.
3. Предъявление результатов оценивания осуществляется в течение недели после проведения контрольного мероприятия, оформляется в виде отчета и хранится в деканате в течение всего срока обучения обучающегося.