

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

Утверждена
на заседании ученого совета университета
«21» апреля 2025 г. протокол № 9
Приказ № 45 от 21 апреля 2025 г.

Ректор Я.А. Чиговская-Назарова

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ЛИДЕРСТВО В УПРАВЛЕНИИ КОМАНДОЙ ПРОЕКТА**

Уровень основной профессиональной образовательной программы	Бакалавриат
Направление подготовки	44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)
Направленность (профиль)	История и Дополнительное образование (Организация проектной деятельности)
Форма обучения	Очная
Семестр(ы)	9

Глазов 2025

1. Цель и задачи изучения дисциплины

1.1. Цель и задачи изучения дисциплины

Цель: обеспечить в ходе освоения дисциплины «Лидерство в управлении командой проекта» выполнение индикаторов достижения компетенции: УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Задачи: в ходе освоения дисциплины «Лидерство в управлении командой проекта» 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

Код компетенции	ПК-5
Формулировка компетенции	Способен организовывать индивидуальную и совместную учебно-проектную деятельность обучающихся в соответствующей предметной области
Индикатор достижения компетенции	ИПК 5.1 Демонстрирует знание принципов проектирования, владения проектными технологиями

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	сопровождение	Проведение квиза на лучшего знатока дисциплины «Лидерство в управлении командой проекта»

профессиональной деятельности, профилактика асоциальных проявлений в студенческой среде и аддиктивного поведения		
патриотическое воспитание, научно-исследовательская работа обучающихся	проектный	Защита проекта по проблеме повышения конфликтологической культуры педагога

1.4. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина "Лидерство в управлении командой проекта" относится к обязательной части учебного плана.

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	3	108	
Контактная работа с преподавателем:			
Аудиторные занятия (всего)		54	
Занятия лекционного типа		18	
Лабораторные работы		-	
Занятия семинарского типа		32	
Практические занятия		-	
КСР		4	
Самостоятельная работа обучающихся		54	

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.(се м)	Лаб	КСР	СРС
СЕМЕСТР 8								
1.	Лидерство и командообразование в современных условиях: природа, особенности, характерные черты	8	4	2	2			4
2.	Понятие команды проекта и динамики ее	4	2	2				2

	развития							
3.	Социально-психологическая структура команды и ее динамика	4	2	2				2
4.	Проблемы управления командой проекта, роль лидера команды	12	6	2	4			6
5.	Теории лидерства: личностный подход	4	2		2			2
6.	Теории лидерства: поведенческий и ситуационный подходы	4	2		2			2
7.	Развитие лидерских качеств и навыков при командном принципе работы	12	6	2	4			6
8.	Лидерство в команде различных профессиональных сфер деятельности	4	2	2				2
9.	Коммуникация команды проекта на разных этапах развития	12	6	2	4			6
10.	Методы коллективного взаимодействия и принятия решений	14	6	2	4			8
11.	Стратегия и тактика деловых переговоров	12	6		6			6
12.	Формирование конфликтологической компетенции в менеджменте	12	6	2	4			6
Контроль самостоятельной работы		4	4				4	
Вид промежуточной аттестации: Зачёт		0						
Итого – по дисциплине		108	54	18	32		4	54

3.2. Занятия лекционного типа

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: Понятие команды проекта и динамики ее развития

Краткая аннотация к лекции.

Понятие «группы». Понятие «команды». Суть команды проекта: миссия, ценности и цели команды. Основа командных отношений: определение целей и задач, распределение ролей и функций, определение процесса принятия решений. Типы команд проекта: рабочая группа проекта, команда проекта, неэффективная команда проекта. Существенные аспекты проекта, влияющие на выбор типа команды проекта. Модель успешной деятельности команды проекта. Этапы формирования команды проекта: содержание, задачи, результаты, возможности сбой на каждом этапе. Ключевые факторы, определяющие принципы формирования команды проекта: цели и задачи проекта, задачи команды проекта, количественный и качественный состав команды, характер требуемого взаимодействия. Методы формирования команды проекта. Проблемы различных этапов становления команды проекта. Основные принципы управления человеческими ресурсами. Стратегия формирования команды проекта: привлечение, отбор, оценка, найм, адаптация, обучение и развитие команды проекта.

Лекция 3.

Тема: Социально-психологическая структура команды и ее динамика

Краткая аннотация к лекции.

Личность и группа. Групповое поведение. Психологическая совместимость членов команды. Общие правила управления групповым поведением. Ролевая структура команды. Взаимоотношение ролей в команде. Блокирующие модели поведения в команде. Факторы эффективности работы в командах. Социально-психологический климат в команде проекта. Организационная культура команды проекта: типология и аспекты. Возникновение организационной культуры в новых командах. Механизмы внедрения, распространения и закрепления организационной культуры команды.

Лекция 4.

Тема: Проблемы управления командой проекта, роль лидера команды

Краткая аннотация к лекции.

Межличностная коммуникация, Критерии эффективного решения Как руководить командой проекта. Стиль работы и руководства менеджера проекта. Характеристика эффективного руководителя. Стратегия влияния. Искусство быть лидером: эффективное и результативное управление командой. Функции, черты и имидж лидера. Стили лидерства. Недостатки в работе руководителя.

Лекция 5.

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 6.

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. 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.

Лекция 7.

Тема: Коммуникация команды проекта на разных этапах развития

Краткая аннотация к лекции.

Понятие и характеристика информационно-коммуникативной среды проекта, команды проекта. Понятие информация и источник информации. Характеристика видов источников информации проекта. Правила и подходы в работе с различными источниками информации.

Понятие коммуникационного процесса. Модели деловой коммуникации в команде. Структура процесса деловой коммуникации и его элементы. Характеристики коммуникации: активный обмен информацией, психологическое воздействие, наличие единого понятийного аппарата, умение преодолевать коммуникативные барьеры.

Лекция 8.

Тема: Методы коллективного взаимодействия и принятия решений

Краткая аннотация к лекции.

Проблемы и ситуации изменений в процессе реализации проекта на различных стадиях. Проблемы группового взаимодействия в ходе совместной работы. Этапы процесса решения проблем: возникновение проблемы, диагностика проблемы, формулировка ограничений и критериев для принятия решения и выявление альтернатив, выбор наилучшего варианта решения, реализация решения, оценка результатов и обратная связь. Мониторинг и оценка результатов реутилизации принятого решения в процессе реализации проекта. Специфика командного взаимодействия при решении возникающих проблем. Методы коллективного принятия решений в команде. Технологии командного взаимодействия: беседы, совещания, презентации решений и предложений. Методы поиска и принятия коллективных решений: мозговой штурм, анализ проблем, дерево целей и т.д.

Лекция 9.

Тема: Формирование конфликтологической компетенции в менеджменте

Краткая аннотация к лекции.

Конфликт: личность – группа. Межгрупповые конфликты. Управление конфликтом

3.3. Занятия семинарского типа

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?
3. Перечислите известные вам методы управленческого влияния?
4. Опишите плюсы и минусы представленных вами методов управленческого влияния?

Семинар 2.

Тема: Проблемы управления командой проекта, роль лидера команды

Вопросы, выносимые на обсуждение на семинарском занятии:

1. Кто такой лидер? Типы лидеров.
2. Методики диагностики лидерских способностей.

Семинар 3.

Тема: Проблемы управления командой проекта, роль лидера команды

Вопросы, выносимые на обсуждение на семинарском занятии:

Тренинг лидерских качеств: разработать и провести тренинг лидерских качеств для группы

Семинар 4.

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?
4. В чем состоят ключевые различия между лидером и менеджером?
5. 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?
6. Являются ли ситуационные теории лидерства актуальными в условиях быстро изменяющейся деловой среды? Почему?
7. Каковы дальнейшие перспективы теории Ф. Фидлера и его последователей?
8. Какова эволюция ситуационной модели принятия решения Врума-Йеттона?
9. В чем состоит основная заслуга С. Керроу и Дж. Джермиера?
10. Перечислите ключевые заменители лидерства.
11. Каким образом нейтрализаторы лидерства влияют на общую картину менеджмента в организации?

Семинар 6.

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 7.

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 8.

Тема: Коммуникация команды проекта на разных этапах развития

Вопросы, выносимые на обсуждение на семинарском занятии:

1. Проблемы коммуникации в команде.
2. Факторы, мешающие успешной коммуникации.
3. Понятие «трудный партнер по коммуникации».
4. Общение с «трудными» партнерами по коммуникации.

Семинар 9.

Тема: Коммуникация команды проекта на разных этапах развития

Вопросы, выносимые на обсуждение на семинарском занятии:

1. Подготовить и провести тренинг эффективной коммуникации в группе.

Семинар 10

Тема: Методы коллективного взаимодействия и принятия решений

Вопросы, выносимые на обсуждение на семинарском занятии:

1. Этапы процесса решения проблем: возникновение проблемы, диагностика проблемы, формулировка ограничений и критериев для принятия решения и

- выявление альтернатив, выбор наилучшего варианта решения, реализация решения, оценка результатов и обратная связь.
2. Мониторинг и оценка результатов реутилизации принятого решения в процессе реализации проекта.
 3. Специфика командного взаимодействия при решении возникающих проблем.
 4. Методы коллективного принятия решений в команде.

Семинар 11.

Тема: Методы коллективного взаимодействия и принятия решений

Вопросы, выносимые на обсуждение на семинарском занятии:

1. Технологии командного взаимодействия: беседы, совещания, презентации решений и предложений.
2. Методы поиска и принятия коллективных решений: мозговой штурм, анализ проблем, дерево целей и т.д

Семинар 12.

Тема: Стратегия и тактика деловых переговоров

Вопросы, выносимые на обсуждение на семинарском занятии:

1. Содержание, цели, результаты и технологии каждого этапа переговоров.
2. Этап «проведения переговоров» и входящие в него фазы: установление и поддержка контакта; взаимная ориентация в проблеме; выдвижение предложений их аргументирование; согласование позиций и выработка решения.
3. Стили ведения переговоров: гибкий подход, жесткий подход, открытый подход.

Семинар 13.

Тема: Стратегия и тактика деловых переговоров

Вопросы, выносимые на обсуждение на семинарском занятии:

1. Тактические приемы, используемые в переговорах.
2. Уловки, используемые в переговорах и способы противостояния им.
3. Манипулятивные техники используемые в переговорах и способы противостояния им.

Семинар 14.

Тема: Стратегия и тактика деловых переговоров

Вопросы, выносимые на обсуждение на семинарском занятии:

1. Принципы и правила заключения соглашения и выхода из переговоров.
2. Ситуации, возникающие в ходе реализации проекта, требующие проведения переговоров.
3. Деятельность менеджера команды при организации переговоров. Медиация переговорного процесса.
4. Специфика взаимодействия команды в процессе переговоров.
5. Роли и задачи участников переговорного процесса.

Семинар 15.

Тема: Формирование конфликтологической компетенции в менеджменте .

Вопросы, выносимые на обсуждение на семинарском занятии:

1. Стили конфликтного поведения
2. Классификация конфликтных личностей

Семинар 16.

Тема: Управление конфликтами в команде

Вопросы, выносимые на обсуждение на семинарском занятии:

1. Модели разрешения и предупреждения конфликтов в команде.
2. Медиация конфликтных ситуаций с участием менеджера команды проекта. Реализация принятых решений.
3. Получение и закрепление полученного опыта командного взаимодействия

3.4. Практические занятия

Учебным планом не предусмотрены

3.5. Лабораторные работы

Учебным планом не предусмотрены

3.6. Контроль самостоятельной работы

Контроль самостоятельной работы 1.

Написать эссе на тему: «Нужно ли быть лидером в меняющемся мире?»»

3.7. Самостоятельная работа студентов

Рекомендуемые формы самостоятельной работы студентов: перечислить не менее 3 форм работы, используемые для реализации дисциплины. Формы работы можно взять из указаний «Методические рекомендации по организации образовательного процесса при освоении дисциплины».

4. Фонд оценочных средств

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

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

5.1. Основная литература

1. Зуб, А. Т. Управление проектами : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 422 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00725-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511087> (дата обращения: 10.03.2025).
2. Кузнецов, Ю. В. Теория организации : учебник и практикум для вузов / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 351 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02949-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535655> (дата обращения: 27.03.2025).
3. Спивак, В. А. Лидерство. Практикум : учебник для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 361 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00898-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560181> (дата обращения: 02.03.2025).

5.2. Дополнительная литература

1. Москвин, С. Н. Управление проектами в сфере образования : учебное пособие для вузов / С. Н. Москвин. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 139 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11817-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/542902> (дата обращения: 27.03.2025).

2. Коноплева, Н. А. Организация социокультурных проектов для детей и молодежи : учебное пособие для вузов / Н. А. Коноплева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 254 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07050-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/540970> (дата обращения: 27.03.2025).

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 «Рукоонт». Режим доступа: <https://lib.rucont.ru/search>

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

Научная электронная библиотека eLIBRARY.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.prilib.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 университета (eios.ggpi.org).

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

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

Учебный корпус 3, аудитории(я) 406.

Полный перечень материально-технической базы и программного обеспечения размещены в ЭИОС университета (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 <u>Контрольные мероприятия</u> 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	18	32	4		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.			

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 «Лидерство в управлении командой проекта» 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	100 – 90% - отлично

теста 1	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 этого 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 протяжении 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 формировании и поддержании 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 в 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 инженерно-педагогический университет 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 (поститоговый 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.