УЧРЕЖДЕНИЕВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра «Финансы и кредит»

Утверждаю
зав. кафедрой
_____
Протокол заседания
кафедры № 10
от «17» июня 2021г.

Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины Командообразование и лидерство

По направлению подготовки 38.03.01 Экономика

Профиль подготовки «Финансы и кредит»

Год набора 2021

Составитель:
канд. экон. наук, доц.
С.М.Сюркова

Казань

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи учебной дисциплины

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

3. Требования к результатам освоения дисциплины

4. Структура и содержание дисциплины

4.1 Модульно-тематический план и пояснительная запискас указанием этапов формирования компетенций

4.2. Содержание дисциплины по темам (разделам)

4.3. Планы практических и семинарских занятий

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

8. Оценка сформированности компетенций по изучаемой дисциплине

Приложение 1. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Приложение 2. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

Приложение 3 Аннотация РПД

1. Цели и задачи учебной дисциплины

Программа дисциплины «Командообразование и лидерство» рассчитана на студентов, обучающихся по программе подготовки 38.03.01 Экономика. Дисциплина посвящена особенностям технологий, повышающих слаженность группового взаимодействия и командной работы, имеет явно выраженную практическую направленность и выступает как инструмент освоения конкретных управленческих технологий и навыков. В ней раскрываются проблемы лидерства и командообразования в непосредственном процессе управления. Рассматриваются базовые модели и практические навыки проведения групповой работы, а также даются навыки анализа групповой работы.

Практические занятия имеют целью сформировать прочные умения и навыки работы с группой. В процессе освоения дисциплины студенты получают возможность увидеть, как наладить коммуникацию и взаимодействие в группе – эффективно и с максимальной выгодой, а также попрактиковаться в ходе проведения групповых упражнений. Дисциплина ориентирована на результативность деловых коммуникаций в группе и команде.

Цель изучения дисциплины - сформировать у будущего бакалавра по направлению 38.03.01Экономика комплекс знаний, умений и навыков (компетенций), которые позволят ему раскрыть лидерский потенциал, освоить активный стиль общения, сформировать умение убеждать, а также эффективно взаимодействовать в группе и организовывать командную работу для осуществления профессиональной деятельности с учетом требований рынка труда.

После освоения данной дисциплины магистрант должен:

Знать: современные подходы к типологии лидерства, концепции, принципы, требования и функции лидерства; содержательные и процессуальные теории мотивации, этапы развития команды и правила командной работы; поведенческие теории и теории личностных качеств.

Уметь: использовать инструменты командообразования, управления конфликтами и стрессами в команде; анализировать возможные последствия личных действий в процессе работы по достижению поставленной цели; налаживать отношения и делегировать полномочия в команде.

Владеть: навыками управления гармонизацией целей и развитием команды; инструментами формирования командного духа и структуры команды; инструментами управления конфликтами и стрессами в команде.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к обязательной части учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.01 Экономика и находится во взаимосвязи с дисциплинами согласно схеме:

Командообразование и лидерство

Обеспечиваемые учебные дисциплины

↓ **Психологические основы профессиональной деятельности**

До начала прохождения дисциплины «Командообразование и лидерство» студенты должны знать об особенностях поведения личности в социальной группе, о межличностных отношениях в коллективе; уметь определять психологические свойства человека как члена социума, коммуницировать со сверстниками, выполнять задания в малых группах.

3.Требования к результатам освоения дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО процесс изучения дисциплины направлен на формирование компонентов следующей универсальной компетенции:

УК-3 – «Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде».

После освоения дисциплины студент должен получить следующие образовательные результаты:

Декомпозиция компетенций

Индикаторы	Результаты обучения по дисциплине
Компетенция УК-3	
УК-3.1. Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	УК-3.1.З.1 Знает современные подходы к типологии лидерства, концепции, принципы, требования и функции лидерства. УК-3.1.У.1 Умеет использовать инструменты командообразования, управления конфликтами и стрессами в команде. УК-3.1.В.1 Владеет навыками управления гармонизацией целей и развитием команды
УК-3.2. Взаимодействует с субъектами профессиональной деятельности, соблюдая установленные нормы и правила командной работы, при этом анализирует возможные последствия личных действий и несёт ответственность за общий	УК-3.2.З.2 Знает содержательные и процессуальные теории мотивации, этапы развития команды и правила командной работы УК-3.2.У.2 Умеет анализировать возможные последствия личных действий в процессе работы по достижению поставленной цели УК-3.2.В.2 Владеет инструментами формирования командного духа и структуры команды

результат	
УК-3.УК-3.3. При социальном взаимодействии и реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения и интересы других участников на основе принципов бесконфликтного поведения	УК-3.3.З.3 Знает поведенческие теории и теории личностных качеств УК-3.3.У.3 Умеет налаживать отношения и делегировать полномочия в команде УК-3.3.В.3 Владеет инструментами управления конфликтами и стрессами в команде

Этапы формирования компонент выбранных компетенций, в части знаний, умений и навыков, можно проследить по Пояснительной записке и модульно-тематическому плану дисциплины.

4. Структура и содержание дисциплины.

4.1. Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций

Общая трудоемкость дисциплины по очному, очно-заочному и заочному обучению составляет 2 зачетные единицы (72 часа).

Модульная разбивка учебной дисциплины					
Направление 38.03.01 Экономика Дисциплина: «Командообразование и лидерство»					
Наименование модулей	Количество ауд. часов		Само-стоя-тельная работа очная/очно-заочная/заочная	Всего часов очная/очно-заочная/заочная	Формируемые индикаторы компетенции
	Лекции очная/очно-заочная/заочная	Семин. занятия очная/очно-заочная/заочная			
Модуль 1: «Формирование лидерских качеств»					
Тема 1: Общее представление о лидерстве. Научные концепции лидерства*	0/0/0	2/1/0	4/4/6	6	УК-3.1. З.1 У. 1 В. 1 УК-3.2. З.2 У. 2 В .2 УК-3.3. З.3 У. 3 В. 3
Тема 2: Личностные качества, поведение и взаимоотношения*	0/0/0	2/1/1	4/5/5	6	
Тема 3: Типология лидерства. Четыре группы лидерских качеств*	0/0/0	2/1/1	4/5/5	6	
Тема 4: Лидерство и видение. Создание образа будущего и определение стратегии*	0/0/0	2/1/0	4/5/6	6	
Тема 5: Коммуникация, работа лидера с командой*	0/0/0	2/2/1	4/5/5	6	
Модуль 2: «Командообразование»					

Тема 6: Принципы эффективного командообразования*	0/0/0	2/1/1	4/5/5	6	УК-3.1. З.1 У. 1 В. 1 УК-3.2. З.2 У. 2 В .2 УК-3.3. З.3 У. 3 В. 3
Тема 7: Формирование командного духа*	0/0/0	2/1/1	4/5/5	6	
Тема 8: Формирование структуры команды*	0/0/0	2/1/1	4/5/5	6	
Тема 9: Этапы развития команды*	0/0/0	2/1/1	4/4/5	6	
Тема 10: Управление конфликтами и стрессами*	0/0/0	2/2/1	4/5/5	6	
Зачет			12	12	
ВСЕГО	0	20/12/8	52/60/64	72	

*Аудиторные занятия с применением интерактивных методов

Пояснительная записка
с этапами формирования компетенций

Данный модульный курс состоит из 2 модулей, порядок освоения которого выстраивает образовательную траекторию и этапы формирования составляющих заявленной компетенции.

Модуль 1 «Формирование лидерских качеств»» включает в себя пять учебных тем.

В результате освоения модуля студент:

Знает современные подходы к типологии лидерства, концепции, принципы, требования и функции лидерства; (УК-3.1.З.1)

Знает содержательные и процессуальные теории мотивации, этапы развития команды и правила командной работы; (УК-3.2.З.2)

Знает поведенческие теории и теории личностных качеств; (УК-3.3.З.3)

Умеет использовать инструменты командообразования, управления конфликтами и стрессами в команде; (УК-3.1.У.1)

Умеет анализировать возможные последствия личных действий в процессе работы по достижению поставленной цели; (УК-3.2.У.2)

Умеет налаживать отношения и делегировать полномочия в команде (УК-3.3.У.3)

Владеет навыками управления гармонизацией целей и развитием команды; (УК-3.1.В.1)

Владеет инструментами формирования командного духа и структуры команды; (УК-3.2.В.2)

Владеет инструментами управления конфликтами и стрессами в команде. (УК-3.3.В.3)

Уровень освоения полученных знаний, умений и навыков проверяется в процессе текущего контроля. Фонды оценочных средств по этапам

формирования компетенции, включая методическое оснащение процедуры оценивания представлены в Приложении 2

Модуль 2 «Командообразование»» включает в себя пять учебных тем.

В результате освоения модуля студент:

Знает современные подходы к типологии лидерства, концепции, принципы, требования и функции лидерства; (УК-3.1.З.1)

Знает содержательные и процессуальные теории мотивации, этапы развития команды и правила командной работы; (УК-3.2.З.2)

Знает поведенческие теории и теории личностных качеств; (УК-3.3.З.3)

Умеет использовать инструменты командообразования, управления конфликтами и стрессами в команде; (УК-3.1.У.1)

Умеет анализировать возможные последствия личных действий в процессе работы по достижению поставленной цели; (УК-3.2.У.2)

Умеет налаживать отношения и делегировать полномочия в команде (УК-3.3.У.3)

Владеет навыками управления гармонизацией целей и развитием команды; (УК-3.1.В.1)

Владеет инструментами формирования командного духа и структуры команды; (УК-3.2.В.2)

Владеет инструментами управления конфликтами и стрессами в команде. (УК-3.3.В.3)

Уровень освоения полученных знаний, умений и навыков проверяется в процессе текущего контроля. Фонды оценочных средств по этапам формирования компетенции, включая методическое оснащение процедуры оценивания представлены в Приложении 2

4.2. Содержание дисциплины по темам (разделам)

Тема 1. Общие представления о лидерстве Научные концепции лидерства

Природа лидерства. Новая реальность, окружающая современные организации. Эволюция теорий лидерства. Искусство и наука лидерства.

Тема 2. Личностные качества, поведение и взаимоотношения

Теории личностных качеств. Поведенческие теории. Личность и лидерство. Ценности и установки. Когнитивные различия.

Тема 3. Типология лидерства. Четыре группы лидерских качеств

Личность и стиль лидерства: роль харизмы. Трансакционное и трансформационное лидерство. Потенциал и компетентность лидера. Ментальные модели. Эмоциональный интеллект. Лидеры, вызывающие любовь и лидеры, вызывающие страх.

Тема 4.Лидерство и видение. Создание образа будущего и определение стратегии

Мораль современного лидера. Становление морального лидера. Смелость лидера. Образ будущего. Миссия. Формулировка стратегии. Стратегическое лидерство. Влияние лидера. Проведение крупных изменений. Стратегии повседневных изменений. Преодоление сопротивления. Негативные последствия изменений.

Тема 5. Коммуникация, работа лидера с командой

Налаживание отношений. Мотивация и делегирование властных полномочий. Лидерство и мотивация. Теории мотивации. Преимущества и недостатки метода «кнута и пряника». Делегирование власти подчиненным. Способы коммуникации, применяемые лидерами. Стратегические беседы. Лидер как мастер коммуникаций. Истории и метафоры. Неформальная коммуникация. Коммуникации в условиях кризиса.

Тема 6. Принципы эффективногокомандообразования

Гармонизация целей. Принятие ответственности за результат команды. Ситуационное лидерство (лидерство под задачу). Конструктивное взаимодействие и самоуправление. Принятие единого командного решения

Тема 7. Формирование командного духа

Неформальные отношения сотрудников. Чувство сплоченности. Формирование устойчивого чувства «мы». Доверие, понимание и принятие индивидуальных особенностей. Мотивация на совместную деятельность. Создание опыта высокоэффективных совместных действий. Неформальный авторитет.

Тема 8. Формирование структуры команды

Функционально-ролевое распределение в команде. Подбор персонала и оптимизация структуры. Слияния, поглощения, реструктуризации команд. Формирование проектных групп и команд, горизонтальные связи внутри коллектива.

Тема 9. Этапы развития команды

Групповая динамика. Формирование команды и начало совместной работы. Конфликты и противостояния в команде. Нормализация отношений в команде. Работа в полную силу.

Тема 10.Управление конфликтами и стрессами

Конфликты и стрессы в команде. Конфликтология и конфликтологическая культура. Организация управления конфликтами и стрессами. Методы управления конфликтами Методы управления стрессами.

4.3. Планы семинарских и практических занятий

Тема 1. Общие представления о лидерстве Научные концепции лидерства

Вопросы для обсуждения

1. Значимость проблемы лидерства.
2. Определение лидерства и его роль в современном менеджменте.
3. Теории характерных особенностей лидерства.
4. Ситуационные теории лидерства.
5. Современные теории лидерства.
6. Эффективное лидерство.

Тема 2. Личностные качества, поведение и взаимоотношения

1. Дискуссия «Правильные и неправильные формы поведения». Дискуссия акцентирует внимание на то, насколько велико влияние лидера на поведение окружающих, анализу ситуаций, правильного и неправильного поведения лидеров, определению качеств лидера, повышающих активность.
2.Мини-конференция «Качества идеального лидера». Во время практического занятия студенты представляют минидоклады с видео презентацией о знаменитых, с их точки зрения, лидерах с указанием трех качеств, которыми они восхищаются. Затем о лидерах, с которыми они лично знакомы, с указанием тех качеств, которыми они также восхищаются. В чем сходства и различия двух лидеров?

Задание:

1. Подготовьте минидоклад с видео презентацией о знаменитом, лидере с указанием трех качеств, которые вызывают у Вас восхищение.
2. Подготовьте минидоклад с видео презентацией о лидере, с которыми Вы лично знакомы, с указанием тех качеств, которыми Вы также восхищаетесь.

Тема 3. Типология лидерства. Четыре группы лидерских качеств

Вопросы для обсуждения

1. Личность и стиль лидерства: роль харизмы.
2. Трансакционное и трансформационное лидерство.
3. Потенциал и компетентность лидера.
4. Ментальные модели.
5. Эмоциональный интеллект.
6. Лидеры, вызывающие любовь и лидеры, вызывающие страх.

Задание:

1. Студентам предлагается решить кейс как пример для критического анализа, в котором они должны описать различные ментальные модели, представленные в отрывке, представить новую ментальную модель. В процессе решения студенты определяют концепт мотивации, основанные на любви либо основанные на страхе, определяют уровень эмоционального интеллекта руководителя.

2. Ролевая игра: ориентация на задания или людей. Студентам предлагается кейс (определенная игровая ситуация). Затем им предстоит принять решение сточки зрения лидера, ориентированного на задания и с точки зрения, ориентированного на взаимоотношения. В конце занятия студентам предлагается оценить эффективность каждого из лидеров, их стили поведения и обосновать свою позицию.

Тема 4. Лидерство и видение. Создание образа будущего и определение стратегии

1. Деловая игра «Прошлое и будущее» Игра нацелена на определение индивидуальных различий, влияющих на эффективность лидеров.

2. Игра «Юноша, девушка, капитан парома и отшельники» Целью игры является определение личностных и организационных факторов, влияющих на принятие решения. Рассматриваются моральные аспекты лидерства и особенности проявления лидерами смелости.

Задание:

1. Заполните анкету на определение своей моральной смелости.

Тема 5. Коммуникация, работа лидера с командой

Игровое занятие «Дорогой длинною...» Целью игры является способствование мобилизации внимания участников и включенности их в решение групповой задачи; развитие лидерских качеств членов команды, проверка их готовности взять на себя ответственности за решение задачи, способности эффективно работать и общаться с партнерами по команде

Тема 6. Принципы эффективногокомандообразования

Вопросы для обсуждения

1. Базовые умения члена команды по О*Нилу, Альфреду и Бейкеру.
2. Психологическая совместимость и сплоченность команды.
3. Эффекты давления среды на членов команды.
4. Принципы компетентности и предпочтений в подборе членов команды.
5. Классификации групповой работы: по целям работы, по процессу работы, по феноменологии, по продуктам работы.

Тема 7. Формирование командного духа

Вопросы для обсуждения

1. Неформальные отношения сотрудников.
2. Неформальный авторитет.
3. Чувство сплоченности.
4. Формирование устойчивого чувства «мы».
5. Доверие, понимание и принятие индивидуальных особенностей.
6. Мотивация на совместную деятельность.

Тема 8. Формирование структуры команды

Вопросы для обсуждения

1. Функционально-ролевое распределение в команде.
2. Подбор членов команды и оптимизация структуры.
3. Слияния, поглощения, реструктуризации команд.
4. Формирование проектных групп и команд.
5. Горизонтальные связи внутри коллектива.

Тема 9. Этапы развития команды

Вопросы для обсуждения

1. Формирование команды и начало совместной работы.
2. Групповая динамика.
3. Конфликты и противостояния в команде.
4. Нормализация отношений в команде.
5. Групповая динамика. Работа в полную силу.

Тема 10.Управление конфликтами и стрессами

Вопросы для обсуждения

1. Организация управления конфликтами и стрессами в команде.
2. Методы управления конфликтами.
3. Методы управления стрессами

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Методические рекомендации преподавателю по организации самостоятельной работы студентов

Целью самостоятельной работы студентов является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками, опытом творческой, исследовательской деятельности.

Самостоятельная работа (далее - СРС) выступает формой, методом, средством и условием развития познавательной активности будущего выпускника. Ее содержательная сторона осуществляется через планируемую учебную, учебно-исследовательскую, научно-исследовательскую деятельность студентов, выполняемую во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, однако без его непосредственного участия.

Содержание и объем самостоятельной работы студента определяется требованиями Федерального Государственного образовательного стандарта, учебными планами направления подготовки и программами конкретных дисциплин.

Методологическими принципами самостоятельной работы являются: целенаправленность, системность; систематичность; логичность; эффективность; полезность и безопасность.

Логика процесса обучения определяет задачи самостоятельной работы студента.

Основными задачами самостоятельной работы студента, являются:

- усвоение новых знаний, углубление и повторение ранее приобретенных знаний с целью их обобщения и систематизации;
- формирование необходимых компетенций, профессиональных умений и навыков по направлению подготовки.
- применение полученных компетенций, знаний, умений, навыков на практике.

Формы самостоятельной работы представлены в заданиях для самостоятельной работы студентов. Для усвоения новых знаний, углубления и повторения, ранее приобретенных знаний их обобщения и систематизации предусмотрены следующие формы:

1. *Текущая самостоятельная работа (СРС)*

Текущая самостоятельная работа по дисциплине «Командообразование и лидерство», направлена на углубление и закрепление знаний студента, на развитие практических умений, включает в себя следующие виды работ:

- изучение тем, вынесенных на самостоятельную проработку;
- подготовка к практическим занятиям;
- выполнение домашних индивидуальных заданий;
- подготовка к зачету.

2. *Творческая проблемно-ориентированная самостоятельная работа (ТСР)*

Творческая проблемно-ориентированная самостоятельная работа по дисциплине «Командообразование и лидерство», направленная на развитие творческого мышления у студентов, включает в себя следующие виды работ по основным проблемам курса:

- поиск, анализ, структурирование информации;
- участие в тренингах;

– анализ научных публикаций по определенной преподавателем теме.

В процессе самостоятельного изучения студент обязан проработать перечисленные ниже вопросы и темы, для углубления теоретических знаний и практических навыков, на основании методических рекомендаций по самостоятельной работе.

Вопросы для самостоятельной работы студентов

1. Роль лидера в развитии организации и персонала.
2. Лидерство в стиле коучинга.
3. Коучинг как инструмент лидера.
4. Лидерство в бизнесе.
5. Навыки и технологии принятия управленческих решений.
6. Командное лидерство и управление групповой динамикой.
7. Современные модели лидерства.
8. Лидерство: стиль, ситуация, эффективность.
9. Лидерство в группах.
10. Мужчины и женщины как лидеры: общие черты и различия.
11. Роль лидера в управлении проектами (на примере предприятия).
12. Основы влияния личностных качеств менеджера на эффективность деятельности предприятия.
13. Лидерство и стиль руководства как основа стратегического развития предприятия.
14. Женское лидерство в бизнесе.
15. Политическое лидерство.
16. Роль лидера в студенческом самоуправлении.
17. Психологические аспекты лидерства.
18. Феномен государственного лидерства.
    Преимущества и недостатки командной и групповой работы.
19. Семь принципов организации командной формы работы по (Зинкевич-Евстигнеева Т., Фролов Д., Грабенко Т.).
20. Феномен коллективного интеллекта (А.И. Пригожин).
21. Основные признаки команды.
22. Женский коллектив, его специфические черты.
23. Подходы к формированию и укреплению команд.
24. Самоуправляющиеся команды.
25. Управленческая сетка «ГРИД».
26. Коммуникации в команде.
27. Когнитивные умения лидера.
28. Доверие и делегирование полномочий.
29. Определение этапов и методов развития организации.
30. Методы группового взаимодействия.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

***Основная литература*:**

1. Спивак, В. А. Лидерство : учебник для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6921-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469174

2. Спивак, В. А. Лидерство. Практикум : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 361 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00898-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/468918

3. Селезнева, Е. В. Лидерство : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 429 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08397-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/468789

Дополнительная литература:

1. Ильин, В. А. Психология лидерства : учебник для вузов / В. А. Ильин. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 311 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01559-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469050

2. Савинова, С. Ю. Лидерство в бизнесе : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Савинова, Е. Н. Васильева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11445-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/476054

3. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебное пособие для вузов / А. С. Чернышев [и др.] ; под общей редакцией А. С. Чернышева. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 159 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08262-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/455651

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы и интернет-ресурсы

1. Электронная библиотека Университета управления «ТИСБИ» (www.tisbi.ru)

2. Электронно-библиотечная система «IPRbooks» (http://www.iprbookshop.ru)
3. Образовательная платформа «Юрайт» (https://urait.ru)
4. http://www.psychologos.ru– официальный сайт Психологос. Энциклопедия практической психологии.
5. http://www.cecsi.ru/coach/bec_best_leadership.html- сайт по лидерству

7.Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебная аудитория, кабинет для самостоятельной работы студентов, видеопроекционное оборудование, компьютер, оснащенный типовым пакетом системного и офисного ПО, в соответствии с Реестром материально-технического обеспечения аудиторного фонда Университета управления "ТИСБИ".

8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине

Для оценки результатов обучения рекомендуется использовать модульно-рейтинговую систему оценивания знаний, умений и навыков студентов по окончанию изучения каждого Модуля в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации образовательного процесса. Итоговая оценка (в баллах) складывается из баллов, набранных по каждому Модулю (семестровая оценка) и баллов, набранных, непосредственно на зачете.

Расчет набранных баллов по дисциплине осуществляется в следующей последовательности:

$$C = \frac{M_1 + M_2 + ...M_n}{n} \times 0{,}6,$$

где М – количество баллов по модулю;

n – количество модулей

$З = К \times 0{,}4$, где К - количество баллов на зачете;

$И = С + З + П$, где П – поощрительные баллы (от 1 до 5).

Уровень освоения компетенций	Количество баллов
компетенции не сформированы	до 59 баллов
компетенции сформированы	от 60 до 100 баллов

Уровень сформированности компетенции и их основные признаки оцениваются по следующей таблице:

Оценка сформированности компетенции УК-3 «Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде»в части дисциплины «Командообразование и лидерство»

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня
УК-3.1. Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели			
1	**Пороговый уровень (как минимально допустимый)** (обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения ОПОП ВО) (от 60 до 70 баллов)	Имеет неполное представление о современных подходах к типологии лидерства, концепциях, принципах, требованиях и функциях лидерства. Имеет фрагментарное, но не систематическое умение использовать инструменты командообразования, управления конфликтами и стрессами в команде. Демонстрирует фрагментарное, но в целом успешное, но не систематическое применение навыков управления гармонизацией целей и развитием команды	Выступление на семинаре Решение практических, компетентностно-ориентированных задач; Традиционные формы контроля (собеседование на зачете)
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня)** **(**От 71 до 85 баллов**)**	Имеет сформированные, но содержащие отдельные пробелы представление о современных подходах к типологии лидерства, концепциях, принципах, требованиях и функциях лидерства. Имеет в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умениеиспользовать инструменты командообразования, управления конфликтами и стрессами в команде. Демонстрирует в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы, примененениенавыков управления гармонизацией целей и развитием команды	Решение практических, компетентностно-ориентированных задач; Традиционные формы контроля (собеседование на зачете)
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	Имеет сформированные систематические представления о современных подходах к типологии лидерства, концепциях, принципах, требованиях и функциях лидерства. Имеет сформированные систематические умения использовать инструменты командообразования, управления конфликтами и стрессами в команде. Демонстрирует успешное систематическое применение навыков управления гармонизацией целей и развитием команды	Решение практических, компетентностно-ориентированных задач; Деловая игра Традиционные формы контроля (собеседование на зачете)
УК-3.2. Взаимодействует с субъектами профессиональной деятельности, соблюдая установленные нормы и правила командной работы, при этом анализирует возможные последствия личных действий и несёт ответственность за общий результат			

1	**Пороговый уровень (как минимально допустимый)** (обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения ОПОП ВО) (от 60 до 70 баллов)	Имеет неполное представление о содержательных и процессуальных теориях мотивации, этапах развития команды и правилах командной работы Имеет фрагментарное, но не систематическое умение анализировать возможные последствия личных действий в процессе работы по достижению поставленной цели Демонстрирует фрагментарное, но в целом успешное, но не систематическое применение навыков владения инструментами формирования командного духа и структуры команды	Выступление на семинаре Решение практических, компетентностно-ориентированных задач; Традиционные формы контроля (собеседование на зачете)
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня)** **(**От 71 до 85 баллов**)**	Имеет сформированные, но содержащие отдельные пробелы представление о содержательных и процессуальных теориях мотивации, этапах развития команды и правилах командной работы. Имеет в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умениеанализировать возможные последствия личных действий в процессе работы по достижению поставленной цели Демонстрирует в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы, применениенавыков владения инструментами формирования командного духа и структуры команды.	Решение практических, компетентностно-ориентированных задач; Традиционные формы контроля (собеседование на зачете)
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	Имеет сформированные систематические представления о содержательных и процессуальных теориях мотивации, этапах развития команды и правилах командной работы. Имеет сформированные систематические умения анализировать возможные последствия личных действий в процессе работы по достижению поставленной цели Демонстрирует успешное систематическое применение навыков владения инструментами формирования командного духа и структуры команды	Решение практических, компетентностно-ориентированных задач; Деловая игра Традиционные формы контроля (собеседование на зачете)
УК-3.УК-3.3. При социальном взаимодействии и реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения и интересы других участников на основе принципов бесконфликтного поведения			
1	**Пороговый уровень (как минимально допустимый)** (обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения	Имеет неполное представление о поведенческих теориях и теориях личностных качеств Имеет фрагментарное, но не систематическое умение налаживать отношения и делегировать полномочия в команде Демонстрирует фрагментарное, но в целом успешное, но не систематическое применение навыков владения	Выступление на семинаре Решение практических, компетентностно-ориентированных задач; Традиционные формы контроля (собеседование на

	ОПОП ВО) (от 60 до 70 баллов)	инструментами управления конфликтами и стрессами в команде	зачете)
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня)** **(**От 71 до 85 баллов**)**	Имеет сформированные, но содержащие отдельные пробелы представление о поведенческих теориях и теориях личностных качеств Имеет в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение налаживать отношения и делегировать полномочия в команде Демонстрирует в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы, применение навыков владения инструментами управления конфликтами и стрессами в команде	Решение практических, компетентностно-ориентированных задач; Традиционные формы контроля (собеседование на зачете)
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	Имеет сформированные систематические представления о поведенческих теориях и теориях личностных качеств Имеет сформированные систематические умения налаживать отношения и делегировать полномочия в команде Демонстрирует успешное систематическое применение навыков владения инструментами управления конфликтами и стрессами в команде	Решение практических, компетентностно-ориентированных задач; Деловая игра Традиционные формы контроля (собеседование на зачете)

Приложение 1

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Студентам на первом занятии необходимо ознакомиться с Рабочей программой дисциплины, где прописаны цели, задачи и трудоемкость дисциплины. Перед началом изучения дисциплины необходимо ознакомиться с порядком изучения дисциплины, т.е. модульно-тематическим планом и пояснительной запиской с указанием этапов формирования компонентов компетенций **УК-3.**

Затем ознакомиться с порядком оценивания результатов обучения, для чего необходимо изучить следующие документы: Положение о модульно-рейтинговой системе оценивания и Принципы оценки уровня знаний, умений и навыков (характеристика ответа).

Студент должен внимательно изучитьперечень основной (дополнительной) литературы и взять необходимые учебники в библиотеке.

При изучении данного курса преподавателем используются интерактивные методы обучения, что помогает эффективнее сформировать заявленные индикаторы компетенции. При проведении занятий с помощью интерактивных технологий академическая группа разбивается на несколько малых групп (МГ). Каждая МГ обеспечивается необходимой документацией и заданиями. Занятие проводится в постоянном сравнении результатовдеятельности участников МГ.

Каждая из команд выносит на всеобщее обсуждение свои результаты и может быть оценена как со стороны преподавателя, так и со стороны студентов другой команды.

Интерактивные формы обучения обеспечивают высокую мотивацию, прочность знаний, творчество, коммуникабельность, командный дух, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность.

Промежуточный контроль знаний и умений студентов осуществляется по основным разделам учебной программы в рамках модульно – рейтинговой системы оценки знаний студентов в форме аудиторных практических занятий.

Формы контроля самостоятельной работы студентов очного обучения: реферат, решение кейсов и ситуаций, работа на семинарах, учитывается также посещение занятий. Эта работа осуществляется в рамках модульно-рейтинговой оценки знаний студентов.