РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1. В.ДВ.04.01 Тренинг «Психология лидерства и командообразование»

Магистратура

42.04.05 Медиакоммуникации

«Медиаменеджмент и связи с общественностью в государственных и бизнес-структурах»

Заочная

Год набора – 2027

Барнаул

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 4C51599E03B8C6911FC1807940A2DF65
Владелец: Панарин Игорь Анатольевич
Действителен: с 04.06.2026 до 28.08.2027

Автор–составитель:
доцент кафедры психологии и социологии управления к.соц.н., Короткова А.А.,

Заведующий кафедрой:
Меженин Ян Эдуардович, к.соц.н., и.о. заведующего кафедрой психологии и социологии управления

Рабочая программа дисциплины одобрена на заседании кафедры психологии и социологии управления

протокол №9 от «14» апреля 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.....4
2.Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО 4
3.Содержание и структура дисциплины.....5
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания 7
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам.....12
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине ……18
7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля).....25
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет 26
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....28

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.04.01 Тренинг «Психология лидерства и командообразование» обеспечивает овладение обеспечивает формирование у обучающихся следующих универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС	**Код компетенции**	**Наименование Компетенции**	**Код индикатора достижения компетенций**	**Наименование индикатора достижения компетенций**	**Образовательный результат**
11.006 Редактор средств массовой информации Утв., приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 г. N 538н В/02.7 Планирование и координация деятельности подразделения	ПК-4	Способен организовать и координировать работу, принимать управленческие решения в быстро меняющейся среде	ПК-4.1	Знает принципы управления, владеет навыками организации и координации работы, умеет принимать управленческие решения в быстро меняющейся среде.	УК - 4.1 З-1. Знает принципы управления командой, технологии принятия управленческих решений. УК -4.1 У-1. Умеет вырабатывать стратегию сотрудничества. УК -4.1 Н-1. Владеет навыками постановки, формулирования, распределения задач между сотрудниками

2.Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общая трудоемкость дисциплины Б1.В.ДВ.04.01 Тренинг «Психология лидерства и командообразование» составляет – 2 З.Е., 72 академических часа.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий), на заочной форме обучения составляет 14 академических часов, из них практические занятия – 14 академических часов. На самостоятельную работу обучающихся количество астрономических и соответствующих им академических часов составляет – 58 академических часов.

Дисциплина реализуется на 1 курсе обучения одновременно с дисциплинами: технологии эффективных коммуникации, спичрайтинг и др.

3.Содержание и структура дисциплины

3.1 Струкутра дисциплины

Заочная форма

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов		Объем дисциплины, ак.час												Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		ВСЕГО	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий									Самостоятельная работа			
			Период теоретического обучения						Период промежуточной аттестации (сессия)						
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Кат тэк	Контроль	СРкр	СРэк	СР	
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Тема 1	Лидерство и руководство как основа командной работы	24	0	0	0	4	0	0	0	0		0	0	20	Опрос, тестирование, эссе
Тема 2	Формирование команды	24	0	0	0	6	0	0	0	0		0	0	18	Опрос, тестирование,
Тема 3	Методы организации командной работы	24	0	0	0	4	0	0	0	0		0	0	20	Опрос, тестирование, доклад
Промежуточная аттестация		0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	Зачет
Итого		72	0	0	0	14	0	0	0	0		0	0	58	

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

3.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Лидерство и руководство как основа командной работы. ПК-4.1.

Лидерство и руководство: соотношение понятий. Команда как объект и субъект деятельности. Организация команд как инструмент реализации проектной деятельности. Современные социально-психологические техники воздействия в условиях управлении людьми. Методы и приёмы развития управленческих навыков. Личность лидера и социальная среда. Задачи управления собой и окружением.

Стили лидерства в осуществлении коммуникаций различного уровня сложности. Мотивация и успех в командной работе. Диагностика мотивации избегания неудач и мотивации стремления к успеху. Технологии самомотивации. Харизма и власть лидера. Источники власти лидера. Распределенное лидерство как эффективный механизм командной работы.

Тема 2. Формирование команды. ПК-4.1.

Специфика команды как группы высокого уровня развития: социально-психологический и структурно-деятельностный аспекты. Социальные эффекты, лежащие в основе командного взаимодействия. Соотношение смыслового содержания понятия «команда» в обыденном и социальнопсихологическом контекстах. Содержательное соотнесение понятий «команда» и «коллектив» в рамках научного лексикона современной социальной психологии. Управленческая команда как практический инструмент разрешения диалектического противоречия между функциями руководства и лидерства в современной организации.

Методические подходы к формированию команд. Формирование команды на основе эмоциональной сплоченности, ролевой подход, проблемно-ориентированный подход, динамический подход.

Методическое обеспечение подбора кандидатов в команду (И**.** Майерс, К. Бриггс, Р. Белбин, В.А. Ильин, О. Крегер, Дж. Тьюсон, Ш. Ричи, П. Мартин). Использование типологии Майерс – Бриггс в сочетании с индивидуальным профилем трудовой мотивации личностной предрасположенности к реализации той или командной роли в рамках функциональной модели Р. Белбина. Компетентностный подход к отбору и оценке членов команды.

Тема 3. Методы организации командной работы. ПК-4.1.

Социально-психологическое обеспечение оптимальной траектории интрагруппового развития на разных стадиях жизненного цикла группы. Фасилитация командной работы. Методы фасилитации: мировое кафе, светофор, броуновское движение, построение карты прошлого, анализ внутренних и внешних факторов проблемы. Форсайт-сессии как способ поиска командного видения будущего. Разработка командного видения, миссии и стратегии, первичная интрагрупповая статусноролевая структура.

Способы проведения командных совещаний, распределение ролей и задач в команде.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине отношениями входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляют фонд оценочных средств

(далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа – это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)

		3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).	
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа

Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2.Продумать логику и полноту ответа. 3.Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4.В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	Ответ считается верным: 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3.Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС[1]

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64	Удовлетворительно		E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

Опрос, тестирование, доклад, эссе.

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

Тема 1. Лидерство и руководство как основа командной деятельности
ПК-4.1.

Вопросы для опроса:

1. Почему команды считаются группами высокого уровня развития?
2. Возможна ли существование «Группы без личности» и «Личность вне группы»?
3. Почему команда является практическим средством разрешения противоречия между функциями организационного руководства и лидерства в современных условиях?
4. Какие социальные эффекты и механизмы взаимодействия малых групп делают команду эффективной, а какие наоборот мешают достижению командных целей?
5. Какой инструментарий управления отдельными людьми и командами есть в распоряжении руководителя и лидера?

[1] БРС при изучении дисциплины не применяется

Тестовые задания с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

3. Выбрать несколько правильных ответов.

4. Записать только буквы выбранного варианта ответа (например, 1), 4)).

Лидерство в теории социальной психологии можно определить, как:

1.Победу в конфликте

2.Условия функционирования организации

3. Способ взаимодействия личности и группы

4. Способность оказывать влияние на личность и группы людей

Какими навыками должен «лидер»?

1.Способность определить место сбоя и принять корректирующие меры в принятии командного решения.

2.Навыками решения межличностных конфликтов, которые возникают в процессе командной работы.

3. Навыками составления презентаций командной деятельности.

Источником власти лидера в команде являются:

1. Знания и опыт
2. Харизма
3. Готовность делиться своими компетенциями с командой
4. Назначение вышестоящего руководства

Команда будет работать максимально эффективно, если:

1.Она имеет постоянного лидера

2.Она состоит из людей со схожими психологическими особенностями

3.Члены команды доверяют друг другу

4. В команде существует распределенное лидерство

5. Все члены команды хорошо осознают цель

Тема 2. Формирование команды ПК-4.1

Вопросы для опроса:

1.Какие способы формирования команд существую?

2.Как ролевая модель Р. Белбина соотносится с особенностями типов личности в типологии Майерс-Бриггс и особенностями мотивационного профиля?

3. В чем заключается специфика компетентностного подхода к отбору и оценке членов команды в органах государственной и муниципальной власти ?

4. Какие этапы проходит команда в процессе своего существования?

Тестовые задания с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или

В).

Тест 1

Выберите верное определение понятия «команда»

1. Сформированное по определенным правилам коллективное образование, обладающее необходимой компетенцией и потенциалом, позволяющими наиболее эффективно достигать стоящих перед ним целей с учетом реализации интересов и гармоничного развития всех его членов

2. Группа людей, численностью 7-15 человек, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей.

3. Все ответы верны

Небольшое количество людей, которые разделяют цели, ценности и общие подходы к реализации совместной деятельности, имеют взаимодополняющие навыки, принимают на себя ответственность за конечный результат, имеют взаимоопределяющую принадлежность свою и партнеров к данной общности называется:

1. Командой
2. Рабочей группой
3. Коллективом

В качестве неоспоримых преимуществ командной работы выступают

1.Индивидуальный подход
2. Быстрота принятия решений и достижение целей
3. Способность вырабатывать нестандартные решения

Тестовые задания с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

Тест 2.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.
3. Выбрать несколько правильных ответов.
4. Записать только буквы выбранного варианта ответа (например, 1), 4)).

В число основных признаков команды входят:

1. Оперативное подключение к проблемам
2. Эффективное выполнение обязанностей
3. Эффективное взаимодействие
4. Гибкое распределение функций
5. Смена лидерства в процессе работы

В состав базовых признаков реальной команды входит:

1. Большое число ее членов
2. Малое число ее членов
3. Использование определенных общих подходов к работе
4. Использование определенных индивидуальных подходов к работе

Тема 3. Методы организации командной работы ПК-4.1

Вопросы для опроса:

1.В чем суть фасилитации как технологии командной работы?

2.Как посредством проблемно-ориентированного совещания можно разработать стратегию компании?

3. Какие методы фасилитации подходят для анализа прошлого организации или команды?

4. Есть ли необходимость распускать команду после достижения ею цели?

Тестовые задания с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).

Тест 1

Выберите верное определение фасилитации:

1.Процесс управления групповой работой, направленный на то, чтобы сделать взаимодействие более простым, продуктивным и результативным;

2.Сбор участников для обсуждения рабочих вопросов, принятия решений и координации действий;

3. Собрание членов организации с целью выслушать одного или двух докладчиков.

Специфика процесса фасилитации заключается:

1.В приглашении нескольких экспертов для эффективного обсуждения вопросов;

2.В использовании специальных техник и инструментов для организации конструктивной дискуссии;

3.В использовании опыта решения похожих проблем в прошлом.

Выберите ключевые характеристики модели поведения фасилитатора в процессе работы:

1. Фасилитатор не принимает решения и не дает советы, а фокусируется на процессе групповой работы, а не на содержании (фактических идеях и предложениях).

2. Фасилитатор активно выражает свое мнение по поводу содержания обсуждаемой проблемы.

3. Фасилитатор вообще не вмешивается в процесс обсуждения, дает группе любое количество времени для принятия решения.

В каком случае команда может работать подряд несколько циклов или проектов, не теряя в эффективности?

1. Если она всегда достигает успеха.
2. Если происходит незначительная ротация членов команды.
3. Если команда получает материальное поощрение по окончанию проекта.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ).

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100		
КТ 2	100		
Итого:			

5.4 Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ – 1. Тема 1

Практическое задание

Эссе:

Напишите эссе на выбранную тему, четко формулируя основную идею в введении и обосновывая ее в основной части с помощью аргументов и примеров. Обеспечьте логическую связность текста, переходя от одной мысли к другой плавно и последовательно. В завершении подведите итог, подчеркнув значимость вашей позиции и сформулировав выводы, основанные на изложенных аргументах.

Тема 1. В обыденной жизни термины "власть" и "полномочия" часто используются как синонимы. Насколько это верно?

Тема 2. А нужна ли команда в органах при осуществлении медиапроектов?

Тема 3. Распределенное лидерство – это миф или реальность?

Тема 4. В чем заключаются компетенции лидера в современных управленческих командах?

Тема 5. В рамках реализации национальных проектов РФ есть ли необходимость собирать кроссфункциональные команды?

Критерии оценивания эссе:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	0-20	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	0-20	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	0-20	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0-20	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0-20	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	100	

КТ – 2. Тема 2, 3

Доклад

Для подготовки доклада студентам нужно сначала выбрать тему из предложенных и собрать по ней актуальную информацию из надежных источников. Затем составьте логичный план с введением, основной частью и заключением, где четко изложите свои мысли и аргументы. Обязательно подготовьте презентацию или вспомогательные материалы для наглядности доклада и отрепетируйте его произнесение, чтобы выступление было уверенным и последовательным.

1. Жизненный цикл команды: динамика внутрикомандных процессов.
2. Модели эффективности командной работы.
3. Структура и содержание фасилитационной сессии.
4. Методы и техники фаслитации: возможности и ограничения.
5. Способы преодоления кризисов командной работы.
6. Роль руководителя в сопровождении команды на всех этапах ее развития.

Методические рекомендации по подготовке доклада.

Подготовка доклада – это вид самостоятельной работы, способствующий

формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляют план, подбирают основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения. Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: – изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых, как правило, дает сам преподаватель; – анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений; – обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; – написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля. Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Критерии оценивания доклада:

Критерий	**Максимум баллов**	**Описание градаций**
1. Содержание и глубина раскрытия темы	30	25-30 — тема раскрыта полно, глубокий анализ; 15-24 — частичное раскрытие, недочеты; 0-14 — поверхностное освещение, ошибки.
2. Структура и логика изложения	20	16-20 — четкая структура, логический переход; 8-15 — некоторые логические пробелы; 0-7 — отсутствие структуры, несвязный рассказ.
3. Публичное выступление и владение материалом	20	16-20 — уверенность, грамотные аргументы; 8-15 — неуверенность, слабая аргументация; 0-7 — потеря мысли, неготовность.
4. Использование наглядных материалов	15	12-15 — материалы хорошо оформлены и использованы; 6-11 — материалы есть, но слабо использованы; 0-5 — материалы отсутствуют или неэффективны.
5. Ответы на вопросы и дискуссия	15	12-15 — ответы четкие, аргументированные; 6-11 — ответы частичные, сомнительные; 0-5 — неспособность дать правильный ответ.
Итого баллов	100	

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (при необходимости).

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

Тема 1. Лидерство и руководство в органах государственной и муниципальной власти ПК -4.1.

Вопросы открытого типа:

1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.
2.Продумать логику и полноту ответа.
3.Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.
4.В случае расчетной задачи, записать решение и ответ

Вопросы для опроса:

1. Чем лидерство отличается лидерство от руководства?
2. Чем коллектив отличается от команды?
3. В чем суть распределенного лидерства в командной работе?
4. Какие действия помогают соблюдать баланс между самостоятельностью членов команды и их совместной деятельностью по достижению цели?

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

Задание 1.

1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.

5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Что является основной задачей лидера в организации работы команды?

1. Повышение материальной мотивации работников
2. Оптимизация административного контроля
3. Налаживание внутригрупповых коммуникаций и фокусировка команды на цели.

Задание 2.

1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.

5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Какую из предложенных моделей поведения руководителя вы можете назвать "ориентированной на отношения"?

1. Руководитель представляет проблему, выслушивает предложения и принимает решение

2. Руководитель устанавливает рамки и просит группу принять решение
3. Руководитель принимает решение и объявляет о нем

Задания закрытого типа:

Задание 1.

1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, а)

Значение слова «лидер» происходит от:

1. Древнегреческого слова
2. Английского слова
3. Немецкого слова
4. Латинского слова

Задание 2.

1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, а)

Источником экспертной власти являются:

1. Знания и опыт специалиста
2. Харизма личности
3. Занимаемая должность

Задание 3.

1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.

2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.

3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.

4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).

Установите соответствие между школами управления и их основными идеями.

Определение феномена	Основная идея
а) Руководство	1) способность человека оказывать позитивное влияние на других людей, мотивируя их и направляя усилия на достижение общих целей, а также способность брать на себя ответственность и принимать сложные решения.

б) Лидерство	2) деятельность по управлению организацией или группой людей, связано с процессом формального управления и контроля.

Задание 4.

Установите соответствие между функциями системы управления персоналом и их содержанием.

Форма организации людей	Содержание
а) Команда	1) малая социальная группа, объеденная общей целью, ценностями и подходами деятельности.
б)Коллектив	2) Сотрудники организации и/или структурного подразделения, объеденные общей миссией, имеющие разные функциональные обязанности.

Тема 2. Формирование команды ПК-4.1

Вопросы открытого типа:

1. Проанализируйте модель развития команды по Брюсу Такману?
2. Опишите плюсы и минусы формирования команды на основе эмоциональной сплоченности.
3. В чем состоят преимущества и ограничения ролевого подхода к организации команд?
4. Какие инструменты используются и в чем их достоинства и недостатки в проблемно-ориентированном подходе к командной деятельности?

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

Задание 1.

1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.

5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Что произойдет с командой после Тимбилдинга?

1. Члены группы будут хорошо общаться, но меньше работать
2. Члены команды больше не будут конфликтовать
3. Поднимется эмоциональный фон команды, и улучшиться социально-психологический климат.

Задание 2.

1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.

5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.

В число основных признаков команды входят

1. Оперативное подключение к проблемам
2. Эффективное выполнение обязанностей
3. Смена лидерства в процессе работы

Задания закрытого типа:

Задание 1.

1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, а)

Ключевые принципы формирования команды:

1. Добровольность вхождения
2. Добровольность выхода из команды
3. Приказ о назначении в команду сотрудника

Задание 2.

1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, а)

В состав базовых признаков реальной команды входит

1. Большое число ее членов
2. Малое число ее членов

Задание 3.

1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.

2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.

3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.

4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).

Установите соответствие между стадиями развития организации и основными задачами управления персоналом.

Типы команд	Определение
а) Управленческая команда	1) группа сотрудников с разными ролями, навыками и опытом, которые работают

	вместе над одной общей задачей, проектом или продуктом;
б) Кроссфункциональная команда	2) группа высокопоставленных менеджеров, которые совместно разрабатывают и реализуют стратегию компании, принимают ключевые решения и управляют ее деятельностью.

Задание 4.

1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.

2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.

3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.

4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).

Установите соответствие между стадиями развития организации и основными задачами управления персоналом.

Тип командных ролей	Характеристика
а) Аналитики	1) обращает пристальное внимание на детали и болеет за качество работы, тщательно проверяет возможные дефекты, в результате доводит продукт до полной готовности.
б) Генератор идей	2) анализирует информацию и разрабатывает планы для достижения целей, обладает логическим складом ума, критически мыслит. Иногда долго принимает решения, бывает слишком критичен.
в) Контролер	3) творческий член команды, предлагает новые идеи, использует креативные подходы к решению задач. Имеет богатое воображение.

Тема 3. Методы организации командной работы ПК-4.1

Вопросы открытого типа:

1.В чем суть фасилитации как технологии командной работы?

2. Когда и с какой целю есть необходимость проводит форсайт-сессию?

3. Раскройте смыл и технологию метода фасилитационной работы «тренд-сессия»?

4. Есть ли необходимость распускать команду после достижения ею цели?

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

Задание 1.

1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.

5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Можно ли вести фасилитационную сессию двум фасилитаторам?

1. Да
2. Нет

Задание 2.

1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.

5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Компетенция и навык это синонимичные понятия?

1. Да
2. Нет

<u>Задания закрытого типа:</u>

Задание 1.

1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, а)

Задание 2.

1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, а)

Что из перечисленного является негативным вариантом в организации работы команды?

1. Нарушение графика встреч команды в течение всего срока работы команды
2. Конфликтирование на втором этапе образования команды
3. «Подхватывание» членами команды друг за другом задач

Задание 3

1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.

2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.

3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.

4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).

Установите соответствие между стадиями развития организации и основными задачами управления персоналом.

Феномен	Определение
а) Фасилитация	1) процесс контроля и регулирования информации и коммуникации на какой-либо площадке или в группе, направленный на соблюдение установленных правил, поддержание порядка и обеспечение безопасности пользователей;
б) Модерация	2) профессиональная организация групповой работы, направленная на создание благоприятной атмосферы и эффективное достижение целей группы посредством облегчения коммуникации и вовлеченности участников.

Задание 4.

1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.

2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.

3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.

4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).

Установите соответствие между стилями руководства и их социально-психологическими характеристиками.

Метод фасилитации	Технология метода
а) Мировое кафе	1) участники хаотично перемещаются по помещению, а фасилитатор дает сигналы для формирования временных групп. Это упражнение оценивает невербальные аспекты общения, стимулирует взаимодействие и поиск партнеров без предварительных договоренностей, позволяя участникам найти смысл в работе и внести вклад в общую цель встречи;
б) Броуновское движение	2) частники в малых группах обсуждают вопросы за столами, а затем меняются, чтобы дополнить мнения с новыми группами. Идеи фиксируются на бумажных ватманах и после нескольких раундов обсуждаются на общем собрании, позволяя собрать ценные идеи и принять решения;

в) Форсайт	3) проактивный и прогностический метод, направленный на проектирование желаемого будущего путем совместной работы участников, которая включает в себя создание образов будущего, разработку "дорожных карт" для их достижения и формирование стратегических договоренностей.

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа студентов является обязательным компонентом учебного процесса для каждого обучающегося и определяется учебным планом. При этом необходима планомерная и систематическая работа обучающегося на всех аудиторных занятиях. Эта работа складывается из изучения учебной и научной литературы, в том числе в связи с подготовкой к практическим занятиям, выполнения других заданий преподавателя.

Основным элементом этой работы является изучение основных разделов дисциплины, содержащейся в программе по этой дисциплине, с использованием записей лекций преподавателя, ведущего курс, и рекомендуемой программой литературы – учебников и учебных пособий, монографий и статей по отдельным проблемам.

Приступая к изучению той или иной темы, выделяемой по предметно-систематизированному принципу, нужно отдельно и последовательно рассмотреть каждую из частей, из которых состоит тема.

При изучении курса, обучающиеся должны уметь пользоваться и научной литературой для самостоятельной подготовки к занятиям. Обучающиеся также должны научиться, используя различные научные источники, грамотно сформировать и подготовить свое научно обоснованное и логически непротиворечивое выступление на практическом занятии, анализировать конкретные факты общественной жизни, формулировать и обосновывать свое мнение.

Без ясного понимания основных понятий образовательный процесс усложняется. Для повышения эффективности обучения необходимо использовать существующие терминологические справочники и толковые словари.

При самостоятельной работе по подготовке к опросу, обучающемуся необходимо ознакомиться с темой и списком вопросов по теме. Повторить лекционный материал по теме, отметить «проблемные» точки. Определить необходимую литературу из рекомендованной к курсу, также можно воспользоваться интернет – ресурсами и справочно-информационными системами. Сформировать тезисный список ответов на вопросы со своими замечаниями и комментариями. Обучающийся должен быть готов ответить на поставленные вопросы, аргументировать свой вариант ответа, ответить на дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям

Практические занятия (занятия семинарского типа) - вид учебных занятий, при котором в результате предварительной работы преподавателя и студентов, в обстановке их непосредственного и активного общения решаются задачи познавательного характера.

Цель такой формы обучения – углубленное изучение дисциплины, закрепление пройденного материала, овладение методологией научного познания. Немаловажным преимуществом семинаров является формирование навыков.

Подготовка к практическому (семинарскому) занятию начинается с тщательного ознакомления с условиями предстоящей работы. Для студентов главная задача состоит в том, чтобы усвоить содержание учебного материала темы, которая выносится на обсуждение, подготовиться к выступлению, дискуссии, контрольной работе и т.п.

Работа над литературой состоит из трёх этапов – чтения работы, её конспектирования, заключительного обобщения сути изучаемой работы.

Прежде, чем браться за конспектирование следует её прочитать, чтобы составить о ней предварительное мнение, выделить основную мысль или несколько базовых точек, опираясь на которые можно будет в дальнейшем работать с текстом. Конспектирование в общем виде может быть определено как фиксация основных положений и отличительных черт рассматриваемого научного или учебного источника.

Готовясь к практическим занятиям, следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями, и др.

По окончании практического занятия к нему следует обратиться ещё раз, повторив выводы, сконструированные на занятии, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе – для этого в течение занятия следует делать небольшие пометки.

Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для формирования необходимых компетенций.

Методические рекомендации по подготовке к зачету

Подготовку целесообразно строить на основе системного изучения учебной и научной литературы, конспектов лекций и материалов практических занятий. Необходимо обеспечить усвоение понятийного аппарата дисциплины в единстве теоретических положений и практических инструментов. Особое внимание следует уделить взаимосвязи лидерства и руководства, командной работы, мотивации, коммуникации, распределенного лидерства, формирования команды, методов фасилитации и организации командных совещаний.

При работе с материалом рекомендуется составлять структурно-логические схемы, сравнительные таблицы и глоссарий. Следует не заучивать определения, а уметь раскрывать их содержание, соотносить между собой и подкреплять примерами. Важно освоить диагностические и методические подходы к подбору и оценке членов команды, а также методы фасилитации, форсайт-сессии, разработку командного видения, миссии, стратегии и статусно-ролевой структуры.

Для самопроверки целесообразно формулировать контрольные вопросы, выполнять тестовые и практические задания, моделировать фрагменты командной работы. Эффективна подготовка в микрогруппах: взаимные опросы, мини-презентации, разбор ситуаций, отработка приемов самомотивации и анализа командных ролей. Это позволяет проверить не только знание теории, но и умение применять ее в условиях, приближенных к профессиональным.

На зачете необходимо демонстрировать владение терминологией, способность аргументированно излагать материал, обосновывать выбор методов лидерства и командообразования, анализировать командные роли и коммуникативные ситуации. Ответ должен быть логичным, содержательным и подкрепленным примерами. Рекомендуется заранее распределить время на повторение, уделив приоритетное внимание наиболее сложным и практико-ориентированным вопросам.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1 Основная литература

1. Менеджмент: учебник для вузов / под общей редакцией А. Л. Гапоненко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 379 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17696-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560008

2. Кочеткова, А. И. Психологические механизмы командообразования : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 652 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18881-3. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/56876

3. Корниенко, В. И. Командообразование : учебник для вузов / В. И. Корниенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14723-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/568047

3. Селезнева, Е. В. Лидерство: учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 379 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21641-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/581858

8.2. Дополнительная литература

1. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/583088

2. Толочек, В. А. Технологии профессионального отбора : учебник для вузов / В. А. Толочек. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 269 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18474-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/586445

3. Бобченко, Т. Г. Психологические тренинги: основы тренинговой работы : учебник для вузов / Т. Г. Бобченко. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 132 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12444-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/587815

Нормативные правовые документы и иная правовая информация нее предусмотрены программой обучения.

Интернет-ресурсы:

- http://alt.ranepa.ru/ официальный сайт Алтайского филиала РАНХиГС
- Психологический словарь http://psi.webzone.ru/
- Русский биографический словарь http://www.rulex.ru/
- Русские словари http://www.slovari.ru/
- Словарь сокращений русского языка http://www.sokr.ru/
- Яndex. Энциклопедии http://slovari.yandex.ru/

Периодические издания в сети Интернет

- Вопросы психологии http://www.voppsy.ru/issues9599.htm
- Вопросы философии http://vphil.ru/
- Политические исследования http://www.politstudies.ru/friends/index.htm
- Природа и человек. XXI век http://www.namsvet.ru/
- Социология http://journal.socio.msu.ru/
- Управление персоналом http://www.top-personal.ru/

Дополнительно целесообразно пользоваться материалами научных электронных библиотек:

– научная электронная библиотека «ELIBRARY»: http://elibrary.ru

– научная электронная библиотека «Киберленинка»: http://cyberleninka.ru/article

– федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент»: http://ecsocman.hse.ru/

Электронные библиотечные системы:

- http://www.iprbookshop.ru/ Электронно-библиотечная система IPRbooks

http://www.biblioclub.ru – университетская библиотека on-line.

http://e.lanbook.com – электронно-библиотечная система издательства «Лань».

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для обеспечения учебного процесса по дисциплине Б1. В.ДВ.04.01 Тренинг «Психология лидерства и командообразование» филиал располагает учебными аудиториями для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещениями для самостоятельной работы и помещениями для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Лекционные аудитории оснащены видеопроекционным оборудованием для проведения презентаций, а также средствами звуковоспроизведения; помещения для практических занятий укомплектованы учебной мебелью; библиотека располагает рабочими местами с доступом к электронным библиотечным системам и сети интернет. Все учебные аудитории оснащены компьютерным оборудованием и лицензионным программным обеспечением.

Программное обеспечение:

Microsoft Windows 10 профессиональная

Microsoft Office ProPlus 2016

ESET NOD32 Antivirus Business Edition

система ГАРАНТ

Справочная правовая система КонсультантПлюс

Архиватор 7ZIP

Средство просмотра файлов PDF-формата Adobe Acrobat Reader

Браузер Google Chrome

Браузер Mozilla Firefox