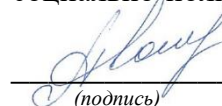


**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
**Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова**

Кафедра социальной и политической психологии

**УТВЕРЖДАЮ**

Декан факультета  
социально-политических наук

 Т.С. Аكوпова  
(подпись)

«21» мая 2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**  
**«Технологии командообразования и формирования**  
**лидерского поведения»**

Направление подготовки  
39.04.01 Социология

Направленность (профиль)  
«Социологическое сопровождение принятия решений органами власти и управления»

Форма обучения  
очная

Программа одобрена  
на заседании кафедры  
социальной и политической психологии  
от «18» апреля 2024 года, протокол № 8

Программа одобрена НМК  
факультета психологии  
протокол № 7 от «26» апреля 2024 года

Ярославль, 2024

## 1. Цели освоения дисциплины

Целями дисциплины «Технологии командообразования и формирования лидерского поведения» являются:

- получение представлений о командообразовании как специальном виде деятельности, который направлен на формирование особого способа взаимодействия людей в группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал в соответствии со стратегическими целями организации или целями проекта;
- расширение представлений о лидерстве как способе организации и управления малой группой, активизация лидерского потенциала как совокупности умений самоуправления и управления другими людьми;
- овладение техниками лидерского влияния и сплочения группы, развитие лидерских умений.

## 2. Место дисциплины в структуре образовательной программы магистратуры

Дисциплина «Технологии командообразования и формирования лидерского поведения» относится к обязательной части Блока 1 образовательной программы.

В условиях конкуренции и роста требований к качеству работы управленческого персонала повышается значимость лидерства и лидерских умений руководителей, обеспечивающих умелое и эффективное управление рабочей группой или командой. Дисциплина «Технологии командообразования и формирования лидерского поведения» дает возможность освоить набор знаний, умений и навыков, необходимых для эффективного выполнения лидерских функций и сформировать минимальный набор лидерских компетенций.

Студент должен также овладеть навыками самостоятельной работы с учебной и научной литературой по изучаемой дисциплине, приемами диагностики команд и командных ролей, освоить социально-психологические основы групповой и командной работы, феномены команды, типы команд, основы динамики группы и командообразования.

## 3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы магистратуры

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих элементов компетенций в соответствии с ФГОС ВО, ООП ВО и приобретения следующих знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности:

| Формируемая компетенция<br>(код и формулировка)  | Индикатор достижения компетенции<br>(код и формулировка)  | Перечень планируемых результатов обучения   |
|--|---|---|
| <b>Универсальные компетенции</b>   |   |   |
| УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | И-УК-3_1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели | <i>Знать:</i><br>содержание феномена команды; типы команд; стратегии командной работы; социально-психологические принципы отбора членов команды<br><i>Уметь:</i><br>осуществлять отбор членов команды для достижения поставленной цели; определяет задачи членов команды<br><i>Владеть навыком:</i><br>выработки стратегии командной работы |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | И-УК-3_2 - Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений  | <p><i>Знать:</i><br/>механизмы работы команды; сущность и признаки коллегиальных решений</p> <p><i>Уметь:</i><br/>организовать работу команды<br/>принимать коллегиальные решения</p> <p><i>Владеть:</i><br/>навыком групповой работы</p>  |
|  | И-УК-3_3 - Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде | <p><i>Знать:</i><br/>понятия конфликтов и противоречий в деловом общении; технологии разрешения конфликтов в деловом общении; характеристики позитивного эмоционального климата в команде; признаки эффективного общения</p> <p><i>Уметь:</i><br/>умеет применять технологии разрешения конфликтов в деловом общении</p> <p><i>Владеть:</i><br/>навыками эффективного общения при построении делового взаимодействия</p> |
|  | И-УК-3_4 - Организует обучение членов команды и обсуждение результатов работы, в том числе в рамках дискуссии с привлечением оппонентов                                       | <p><i>Уметь:</i><br/>обсуждать результаты работы</p> <p><i>Владеть:</i><br/>навыками ведения дискуссии;<br/>навыками критического мышления</p>   |
|  | И-УК-3_5 - Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат                    | <p><i>Уметь:</i><br/>делегировать полномочия членам команды; распределять поручения между членами команды;<br/>соотносить полученные результаты и запланированные к достижению результаты</p> <p><i>Владеть:</i><br/>навыками управления работой группы;<br/>навыками делового общения;<br/>критического мышления</p>  |

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 акад. часа.

| № п/п | Темы (разделы) дисциплины, их содержание   | Семестр | Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и их трудоемкость (в академических часах) |              |              |              |                          |                        | Формы текущего контроля успеваемости<br><br>Форма промежуточной аттестации (по семестрам) |
|-------|--|---------|---|--------------|--------------|--------------|--------------------------|------------------------|---|
|       |  |         | Контактная работа   |              |              |              |                          |                        |   |
|       |  |         | лекции  | практические | лабораторные | консультации | аттестационные испытания | самостоятельная работа |   |
| 1.    | Психология команды. Технологии командообразования.   | 2       | 2   | 4            |              | 3            |                          | 18                     | СРС № 1. Проект «Технологии командообразования» (презентация)                             |
| 2.    | Организация работы команд. Принятие командных решений.   | 2       | 2   | 4            |              |              |                          | 3                      | Тест № 1 по результатам освоения темы в ЭУК в LMS Moodle                                  |
| 3.    | Лидерство как социально-психологический феномен. Методы мотивации и оказания влияния на сотрудников. | 2       | 2   | 4            |              | 2            |                          | 9                      | СРС №2. Проект: «Самодиагностика лидерских качеств личности»                              |
| 4.    | Коммуникации в командной работе. Управление конфликтами.   | 2       | 2   | 6            |              |              |                          |                        |   |
| 5.    | Делегирование. Обратная связь в работе руководителя команды.   | 2       | 2   | 2            |              |              |                          | 3                      | Тест № 2 по результатам освоения 4 и 5 тем в ЭУК в LMS Moodle                             |
| 6.    | Промежуточная аттестация   | 2       |   |              |              |              | 0,3                      | 3,7                    | Зачет   |
|       | Итого  |         | 10  | 20           |              | 5            | 0,3                      | 36,7                   | 72  |

#### Описание разделов дисциплины:

##### Тема 1. Психология команды. Технологии командообразования.

Феномены команды, виды команд. Проектные команды. Характеристики команды. Признаки эффективной команды. Ролевое распределение в команде. Подход Р.М. Белбина. Преимущества и ограничения командной деятельности. Жизненный цикл команды. Современные приемы формирования команд. Типологический подход (Кейрси). Принцип гетерогенности. Развитие команды, командообразование.

Управленческие команды. Причины создания управленческих команд. Система командного менеджмента в организации. Командное мышление. Командный менеджмент в условиях изменений.

##### Тема 2. Организация работы команд. Принятие командных решений.

Механизмы работы команды. Групповой и индивидуальный подходы к принятию управленческих решений. Сущность и признаки коллегиальных решений. Практикум по отработке навыка принятия решений в группе (команде) и навыков ведения дискуссии. Развитие способностей к критическому мышлению. Методические приемы диагностики групп и команд.

### **Тема 3. Лидерство как социально-психологический феномен. Методы мотивации и оказания влияния на сотрудников.**

Лидерство как социально-психологический феномен. Основные теории лидерства. Роль лидерства в системе эффективной организации групповой работы. Эмоциональное и распределенное лидерство. Эффективное лидерство в управлении проектными и управленческими командами.

Психология лидера. Составляющие лидерства. Стили лидерства и управления в рамках концепции «РАЕИ» Ицхака Адизеса. Модель лидерских компетенций. Психологический практикум лидера (самодиагностика лидерского потенциала). Личный бренд руководителя.

Мотивация в команде. Мотивация и самомотивация. Влияние, лидерство и власть. Методы оказания влияния на сотрудников. Влияние и манипулирование: основные отличия.

### **Тема 4. Коммуникации в командной работе. Управление конфликтами.**

Коммуникации в командной работе. Внешние и внутренние коммуникации. Планирование внешних коммуникаций и управление ими. Виды и средства коммуникаций. Внутренние коммуникации. Принципы формирования командной коммуникации. Уровни коммуникаций в команде. Принципы коммуникационных процессов в командах. Роль руководителя в выстраивании эффективных командных коммуникаций.

Социально-психологический климат в команде. Благоприятный и неблагоприятный климат. Структура и уровни командного климата. Факторы влияния на климат. Роль руководителя в формировании благоприятного психологического климата и современные подходы к его созданию.

Управление конфликтами в организации. Типология организационных конфликтов, причины их возникновения. Управление стрессом в конфликтной ситуации. Практикум по предупреждению и разрешению конфликтов в деловом общении.

**Тема 5. Делегирование. Обратная связь в работе руководителя команды.** Понятие и сущность делегирования. Что можно и нельзя делегировать? Условия успешного делегирования. Правила делегирования. Практикум по отработке навыка делегирования.

Методы эффективной обратной связи. Виды и методы обратной связи. Структура обратной связи.

## **5. Образовательные технологии, в том числе технологии электронного обучения и дистанционные образовательные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

При преподавании курса используются следующие образовательные технологии:

- интерактивная лекция (лекция в диалоговой форме, в формате проблемных вопросов и поиска ответов на них на основе изученного и изучаемого в настоящий момент материала);
- практическое занятие – занятие, посвященное освоению конкретных умений и навыков и закреплению полученных на лекции знаний по предложенному алгоритму.
- тренинг – форма активного обучения, основу которой составляет выполнение комплекса заданий (упражнений), направленных на развитие профессиональных умений, личностных качеств, умений и навыков социального взаимодействия.

На теоретических и практических занятиях используются:

- индивидуальная работа;
- работа в парах
- метод проектной работы в малых группах (командах) по 3-5 человек;
- фронтальный опрос;
- ролевые и деловые игры, а также игровые упражнения на совместную деятельность по отработке практических навыков работы в команде;

- цифровые сервисы для активизации обучающихся, оперативного сбора мнений, систематизации полученных данных и визуализации результатов в режиме реального времени, такие как ментальная карта, открытые сервисы для проведения онлайн-опросов и другие.

В процессе обучения используются следующие технологии электронного обучения и дистанционные образовательные технологии:

**Электронный учебный курс «Технологии командообразования и формирования лидерского поведения» в LMS Электронный университет Moodle ЯрГУ**, в котором:

- даны ссылки на учебную и дополнительную литературу, рекомендуемую для освоения дисциплины, в том числе ссылки на первоисточники;
- размещаются задания для самостоятельной работы обучающихся по темам дисциплины;
- осуществляется проведение отдельных мероприятий текущего контроля успеваемости студентов;
- представлены правила прохождения промежуточной аттестации по дисциплине;
- в разделе «Объявления» осуществляется синхронное и (или) асинхронное взаимодействие между обучающимися и преподавателем в рамках изучения дисциплины.

#### **6. Перечень лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

В процессе осуществления образовательного процесса по дисциплине используются: для формирования материалов для текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации, для формирования методических материалов по дисциплине: программы Microsoft Office; Adobe Acrobat Reader.

#### **7. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

1. Электронные каталоги НБ ЯрГУ ([http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk\\_cat\\_find.php](http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php))
2. Личный кабинет ([http://lib.uniyar.ac.ru/opac/bk\\_login.php](http://lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_login.php))
3. Электронная библиотека учебных материалов ЯрГУ ([http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk\\_cat\\_find.php](http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php))
4. Электронно-библиотечная система «Юрайт» ([www. urait.ru/](http://www.urait.ru/))
5. Научная электронная библиотека «eLIBRARY.ru» - <http://elibrary.ru> (свободный доступ).

#### **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при необходимости), рекомендуемых для освоения дисциплины**

##### **а) основная литература:**

1. Теория и практика командной работы: учебно-методическое пособие/ С.А. Трифонова, О.Н. Саковская. ЯрГУ им. П.Г. Демидова. – Ярославль: ЯрГУ, 2021. – 40 с. – Режим доступа: <http://www.lib.uniyar.ac.ru/edocs/iuni/20210502.pdf>

2. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях: учебное пособие для вузов / А. С. Чернышев [и др.]; под общей редакцией А. С. Чернышева. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 159 с. - URL: <https://urait.ru/bcode/541137>

##### **б) дополнительная литература:**

1. Селезнева, Е. В. Лидерство: учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва Издательство Юрайт, 2024. — 429 с. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/535903>

2. Ильин, В. А. Психология лидерства: учебник для вузов / В. А. Ильин. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 311 с. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/536045>

## **9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине:**

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине включает в свой состав специальные помещения: учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа; учебные аудитории для проведения практических занятий (семинаров); учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; помещения для самостоятельной работы; помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью. Специальные помещения укомплектованы средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, хранящиеся на электронных носителях и обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины (*мультимедийная презентация*),

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Число посадочных мест в лекционной аудитории больше либо равно списочному составу потока, а в аудитории для практических занятий (семинаров) – списочному составу группы обучающихся.

Автор(ы) :

Кандидат психологических наук, доцент \_\_\_\_\_ Белкова Е.А.

**Приложение №1**  
**к рабочей программе дисциплины**  
**«Технологии командообразования и формирования лидерского поведения»**

**Фонд оценочных средств**  
**для проведения текущей и промежуточной аттестации студентов**  
**по дисциплине**

**1. Контрольные задания и иные материалы,**  
**используемые в процессе текущего контроля успеваемости**

В рамках текущего контроля успеваемости оценка уровня сформированности элементов компетенции УК-3 проводится на основе оценки преподавателем знаний, умений и владений, продемонстрированных студентом на практических занятиях и при выполнении заданий для самостоятельной работы.

***Критерии оценки качества знаний, умений и владений, продемонстрированных студентом на практических занятиях***

| Критерии   | Зачёт | Незачёт |
|--|-------|---------|
| Способность к поиску, систематизации и грамотному изложению информации при выполнении задания                          | +     | -       |
| Активность в выполнении практических заданий и тренинговых упражнений  | +     | -       |
| Грамотный язык, корректное использование понятий и терминов в процессе презентации работы малой (проектной) группы     | +     | -       |
| Умение работать в команде (малой группе)   | +     | -       |
| Способность проявлять лидерские качества в процессе работы команды (малой группы), при выступлении и ответе на вопросы | +     | -       |

***Описание практических заданий для самостоятельной работы***  
***и заданий для проведения тестирования в LMS Moodle (по темам)***

**Задание для СРС № 1**

Цель: закрепление навыков планирования команды, определения методов мотивации её членов, выработки правил совместной работы, разработки мероприятий по её развитию и разрешения конфликтных ситуаций.

**ПРОЕКТНОЕ ЗАДАНИЕ**  
**«ТЕХНОЛОГИИ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ»**  
**(ПРЕЗЕНТАЦИЯ)**

**Задание выполняется в малой (проектной) группе (3-5 человек).** При желании, оно может быть выполнено самостоятельно, но командная работа является предпочтительной, так как позволяет отработать навыки командного взаимодействия.

**По результатам выполнения всех заданий кейса, проектная группа (команда) готовит презентацию.**

Требование к презентации, - не более 10 слайдов. Примерное содержание:

- 1 – титульный лист (название СРС, авторы)
- 2-3 – пример проекта (профессиональной задачи), для которой требуется команда и его описание (в соответствии с п.2 и 3);



4 - 6 – ценности, правила команды, мотивы участия в проекте и методы мотивации, а также источники влияния руководителя на членов команды (пункты 4-8);

7 – критерии выбора членов команды (п.9);

8-9 – пример конфликтной ситуации и её анализ (п.10);

10 – Выводы по кейсу

### Алгоритм выполнения самостоятельной работы

Последовательно выполните все задания. Задания выстроены в логической последовательности и могут выполняться на взаимосвязанном материале (практической ситуации).

1. Приведите примеры проектной (командной) деятельности» для студентов (магистрантов):

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- и т.д.

2. Приведите примеры профессиональных задач по актуальной или планируемой профессиональной деятельности, которые требуют работы в командах:

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- и т.д.

3. Выберите один из примеров проекта (профессиональной задачи), требующей командной работы и выполните задание по планированию команды, используя следующий алгоритм:

|  |                    |
|--|--------------------|
| 1. Сформулируйте название проекта (профессиональной задачи) <sup>1</sup> , требующего(ей) формирования команды                               |                    |
| 2. Перечислите основные работы, которые необходимо выполнить в рамках проекта  | 1.<br>2.<br>и т.д. |
| 3. Перечислите компетенции <b>членов команды</b> , необходимые для выполнения ранее перечисленных работ                                      | 1.<br>2.<br>и т.д. |
| 4. Какие редкие (специальные) <sup>2</sup> навыки могут понадобиться для реализации этого проекта?   | 1.<br>2.<br>и т.д. |
| 5. Определите необходимость в обучении членов команды, с учётом требуемых компетенций и/или специальных (редких) навыков, перечисленных выше | 1.<br>2.<br>и т.д. |
| 6. Перечислите мероприятия, которые могут быть направлены на развитие команды этого проекта (тренинги (какие?), творческие совещания и т.п.) | 1.<br>2.<br>и т.д. |
| 7. Сколько человек, на Ваш взгляд, должно быть в команде этого проекта?  |                    |

<sup>1</sup> В качестве проектов можно выбрать:

- мероприятия (день первокурсника, субботник, флэш-моб, мероприятие в летнем лагере, конференция и т.п.);
- социальные проекты (благотворительность, гуманитарная помощь, обустройство объектов, организация мероприятий для социально незащищённых групп населения и т.п.);
- стартапы;
- проекты, направленные на улучшение работы конкретной организации.

<sup>2</sup> Это могут быть профессиональные навыки; навыки, связанные с использованием программных продуктов; навыки в области ведения бухгалтерии или решения юридических вопросов и т.д.

4. Напишите перечень ценностей, на основе которых будет работать Ваша команда. Помните, что ценности должны соответствовать содержанию проекта, а также качеству коммуникаций, взаимодействия. Ценности лежат в основе принятия решений в команде. Например, если ценностью является качество результатов проекта, то решения будут приниматься таким образом, чтобы обеспечить максимальные показатели качества. Если ценностью являются отношения в команде, то руководитель и члены команды будут уделять внимание профилактике конфликтов, обучению и развитию компетенций, совместному принятию решений и т.п. По аналогии с приведёнными примерами приведите собственные примеры принятия решений на основе разделяемых командой ценностей.

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- и т.д.

5. Сформулируйте **правила**, по которым должна работать команда. Правила могут включать в себя указания на периодичность встреч, формат коммуникаций, и другие правила совместной работы в команде, по Вашему выбору. *Правила работы в команде, должны быть однозначно понимаемыми всеми её членами.*

- 1.
- 2.
- и т.д.

6. Перечислите возможные мотивы участия в проекте членов команды:

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- и т.д.

7. Предложите методы мотивации членов команды на участие в проекте:

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- и т.д.

8. Выберите источники влияния (принуждение, легитимность, экспертиза, харизма) руководителя на членов команды, применимые для этого проекта и обоснуйте свой выбор. Приведите пример использования одного из источников влияния в конкретной ситуации.

9. Сформируйте список собственных критериев выбора членов команды и опишите поведение человека, которое будет вам говорить о том, что он соответствует этому критерию:

| Критерий выбора члена команды | Поведение в команде  |
|-------------------------------|--|
| <i>ПРИМЕР: уважение</i>       | <i>ПРИМЕР: выполняет работу качественно и в установленный срок</i> |
| И т.д.                        |  |
|                               |  |

10. Приведите пример конфликтной ситуации, которая возникла (могла возникнуть) в управленческой или проектной команде. Опишите ситуацию, используя следующий алгоритм:

- в какой команде возник конфликт: управленческой или проектной;
- участники конфликта (не только непосредственные конфликтующие стороны, но и те, кого, так или иначе, затронул конфликт);

- краткое описание сути конфликта (причина, начало и развитие, чем закончился);
- длительность.

Проанализируйте конфликт по следующей схеме:

| Параметр:   | Описание параметра: | Обоснование: |
|---|---------------------|--------------|
| Вид конфликта   |                     |              |
| Источник конфликта  |                     |              |
| Предмет конфликта   |                     |              |
| Причина конфликта (если конфликт возник в управленческой команде, указать причину организационного конфликта) |                     |              |
| Конструктивный /деструктивный   |                     |              |
| Стадия конфликта  |                     |              |
| Вариант решения (выхода из конфликта)   |                     |              |

Практическое задание является обязательным для выполнения всеми обучающимися. Критерии оценивания качества выполнения задания:

| Критерии  | Зачёт | Незачёт |
|---|-------|---------|
| Полнота заполнения шаблона  | +     | -       |
| Грамотный язык, корректное использование понятий и терминов   | +     | -       |
| Корректное распределение функций в команде в соответствии с компетенциями её членов   | +     | -       |
| Умение формулировать методы мотивации с учётом содержания проекта (задачи), для которого (которой) сформирована команда   | +     | -       |
| Способность формулировать правила работы в команде, однозначно понимаемые все её членами  | +     | -       |
| Знание способов развития команды и способность планировать мероприятия, которые могут быть направлены на развитие команды   | +     | -       |
| Понимание вида, структуры и причин конфликтных ситуаций в командной деятельности, умение предложить обоснованные варианты решения конфликтной (проблемной) ситуации | +     | -       |

### Задание для самостоятельной работы № 2

Цель: освоение навыка самодиагностика лидерского потенциала и закрепление навыка планирования мероприятий по саморазвитию компетенций лидера.

### ПРОЕКТНОЕ ЗАДАНИЕ «САМОДИАГНОСТИКА ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ ЛИЧНОСТИ»

**Задание выполняется ИНДИВИДУАЛЬНО.**

**По результатам выполнения всех заданий кейса, обучающийся готовит презентацию.** Требования к презентации: не более 7 слайдов в соответствии с разделами кейса

«Проектное задание». Первый слайд - титульный лист (название, автор). Второй –последний слайды, - результаты диагностики, и авторские выводы по кейсу (см. п.2).

### Алгоритм выполнения самостоятельной работы

1. Проведите диагностику по следующим методикам:

- Диагностика лидерских способностей Е. Жарикова, Е. Крушельницкого
- Тест на стиль лидерства
- Тест на определение уровня лидерского потенциала
- Самооценка лидерства - экспресс-тест позволяет определить актуальный уровень проявления лидерства в совместной деятельности
- «Эффективность лидерства»
- Ценностные ориентации

2. Кратко изложите полученные результаты и сделайте следующие выводы по результатам самодиагностики:

- сильные черты Вашего лидерского потенциала;
- преобладающий стиль лидерства;
- направления развития лидерских качеств;
- ведущие ценностные ориентации и их значение для командной работы;
- дополнительные выводы: \_\_\_\_\_.

| Критерии   | Зачёт | Незачёт |
|--|-------|---------|
| Полнота выполнения заданий кейса   | +     | -       |
| Грамотный язык, корректное использование понятий и терминов, используемых в описании результатом самодиагностики и выводах.      | +     | -       |
| Способность к анализу полученных результатов, пониманию направлений развития лидерского потенциала.                              | +     | -       |
| Способность к сопоставлению полученных данных с практикой использования лидерского потенциала для решения профессиональных задач | +     | -       |

### Задания для проведения тестирования (представлены в LMS Moodle)

#### Тест № 1

Вопрос 1.

|                  |   |
|------------------|---|
| Тема вопроса     | Командная работа  |
| Вопрос           | В чём суть феномена синергии в процессе командной работы?   |
| Варианты ответов | 1. возможность генерации идей, которые в несколько раз превосходят те идеи, которые были бы достигнуты в ходе самостоятельной работы отдельных индивидуумов<br>2. возможность работать в условиях творческих сессий |

Вопрос 2.

|                  |   |
|------------------|---|
| Тема вопроса     | Принципы совместной работы в команде  |
| Вопрос           | К принципам совместной работы в команде относятся все перечисленные ниже, кроме:    |
| Варианты ответов | 1. Общие задачи и цели<br>2. Ограниченное число участников (от 3 до 12 сотрудников) |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>3. Четкие требования (каждый индивидуум должен четко понимать, что от него требуется, и какой результат он должен выдать)</p> <p>4. Взаимодополняющие умения</p> <p>5. Общие ценности</p> <p>6. Точно установленное время совместной работы.</p> |
|--|---|

### Вопрос 3.

|                  |   |
|------------------|---|
| Тема вопроса     | Организация работы в команде  |
| Вопрос           | <p>Достройте описания шагов по организации работы команды:</p> <p>Шаг 1: Сформулируйте конкретную [[1]]<sup>3</sup>.</p> <p>Шаг 2: Распределите [[2]]</p> <p>Шаг 3. Установите [[3]]команды</p> <p>Шаг 4. Составьте [[4]]</p> <p>Шаг 5. Следите за [[5]]команды</p> <p>Шаг 6. Используйте одинаковые [[6]]</p> <p>Шаг 7. Отслеживайте [[7]]</p> <p>Шаг 8. Оптимально организуйте [[8]]</p> <p>Шаг 9. Сделайте [[9]]</p> <p>Шаг 10. Отпразднуйте успешное [[10]]</p> |
| Варианты ответов | <p>1. цель</p> <p>2. роли</p> <p>3. правила</p> <p>4. план</p> <p>5. численностью</p> <p>6. рабочие инструменты</p> <p>7. динамику</p> <p>8. офисные помещения</p> <p>9. перерыв</p> <p>10. окончание проекта</p>   |

### Вопрос 4.

|                  |  |
|------------------|--|
| Тема вопроса     | Характеристики сплоченной команды  |
| Вопрос           | <p>Достройте описания характеристик сплочённой команды:</p> <p>1. группа работает как [[1]]</p> <p>2. члены группы не скрывают своего [[2]]</p> <p>3. члены команды рационально используют [[3]] для реализации общих целей</p> <p>4. выполняя [[4]], члены группы ориентируются на достижение общей цели</p> <p>5. все члены коллектива эффективно работают и [[5]] от работы, когда появляется такая возможность</p> |
| Варианты ответов | <p>1. единое целое</p> <p>2. мнения</p> <p>3. ресурсы, оборудование и квалификацию</p> <p>4. индивидуальные задания</p> <p>5. не уклоняются</p>  |

### Вопрос 5.

|              |   |
|--------------|---|
| Тема вопроса | Ошибки организации и координации работы в команде   |
| Вопрос       | Правильной организации и координации работы в команде мешают все перечисленные ниже факторы, кроме: |

<sup>3</sup> [[1]] – квадратные скобки относятся к способу представления вопросов теста для LMS Moodle. Тип вопросов: «Перетаскивание в текст».

|                  |  |
|------------------|--|
| Варианты ответов | 1. Объединение команд по уровню компетенций<br>2. Отсутствие грамотного распределения задач<br>3. Недостаточная (или некорректная) мотивация сотрудников<br>4. Экономия на обучении<br>5. Тотальный контроль<br>6. Отсутствие инструкций |
|------------------|--|

Вопрос 6.

|                  |   |
|------------------|---|
| Тема вопроса     | Роль руководителя команды в организации работы команды  |
| Вопрос           | Мотивация сотрудников к обсуждению текущих процессов предполагает, в том числе, что руководитель команды спрашивает мнение членов команды по поводу любой возникшей проблемы. |
| Варианты ответов | 1. Верно<br>2. Не верно   |

Вопрос 7.

|                  |   |
|------------------|---|
| Тема вопроса     | Роль руководителя команды в организации работы команды  |
| Вопрос           | Доказано, что благодарность повышает [[1]] в рабочем коллективе. Благодарите коллег за мелочи и большие дела, но не переусердствуйте.<br>Благодарность должна быть [[2]]. Важно то, как вы ее выразили, а не сколько раз. |
| Варианты ответов | 1. самооценку и доверие<br>2. уместна и от сердца   |

Вопрос 8.

|                  |   |
|------------------|---|
| Тема вопроса     | Роль руководителя команды в организации работы команды  |
| Вопрос           | Вероятность того, что люди будут работать по своей профессии в шесть раз выше у тех, кто ежедневно использует свои сильные стороны. |
| Варианты ответов | 1. Верно<br>2. Не верно   |

Вопрос 9.

|                  |  |
|------------------|--|
| Тема вопроса     | Роль руководителя команды в организации работы команды   |
| Вопрос           | Эффективная работа – это, когда люди видят и сами говорят о сложностях в процессе работы, а не во время сдачи проекта. |
| Варианты ответов | 1. Верно<br>2. Не верно  |

Вопрос 10.

|                  |  |
|------------------|--|
| Тема вопроса     | Роль руководителя команды в организации работы команды                 |
| Вопрос           | Обсуждайте задачи всем коллективом, а не отдельно с каждым сотрудником |
| Варианты ответов | 1. Верно<br>2. Не верно  |

**Требования к оценке ответов на вопросы теста:**

- менее 6 баллов – «не зачтено»,
- 6 и более баллов – «зачтено».

## Тест № 2

Вопрос 1.

|              |  |
|--------------|--|
| Тема вопроса | Уровни командных коммуникаций                      |
| Вопрос       | Достройте описания уровней коммуникации в команде: |

|                  |   |
|------------------|---|
|                  | <p>1. Первый уровень ([[1]] коммуникации) связан с удовлетворением [[2]] людей на основе близких взглядов на жизнь, общего хобби, занятий спортом, совместного досуга и т. д.</p> <p>2. Второй уровень ([[3]] коммуникации) характерен для формальных организаций и групп, где люди объединены [[4]] , однако каждый из них работает над поставленным перед ним заданием [[5]] , опираясь на свои знания, опыт и навыки. Такая коммуникация имеет главным образом [[6]] характер.</p> <p>3. Третий уровень ([[7]] коммуникация) Характерен для команд, где коммуникация носит [[8]] характер.</p> |
| Варианты ответов | <p>1. межличностные</p> <p>2. личных интересов</p> <p>3. формальные</p> <p>4. общей задачей</p> <p>5. самостоятельно</p> <p>6. централизованный</p> <p>7. внутрикомандная</p> <p>8. децентрализованный</p>  |

#### Вопрос 2.

|                  |   |
|------------------|---|
| Тема вопроса     | Что мешает эффективной работе команд?   |
| Вопрос           | Эффективной работе команд мешает, в том числе, отсутствие в группе норм сетевой, децентрализованной коммуникации, которые могли бы свидетельствовать о приверженности людей командному подходу. |
| Варианты ответов | <p>1. Верно</p> <p>2. Не верно</p>  |

#### Вопрос 3.

|                  |   |
|------------------|---|
| Тема вопроса     | Коммуникация в команде  |
| Вопрос           | <p>Дополните высказывания:</p> <p>1. Коммуникация в команде по своей сути обеспечивает извлечение [[1]] из присущих индивидуальных профессиональных качеств ее участников.</p> <p>2. Успешная коммуникация позволяет не только обеспечить [[2]], каждого участника команды на своем рабочем месте, но и сформировать механизм, обеспечивающий [[3]], которые имеются у каждого члена команды, ко всем своим коллегам. Такой подход способствует [[4]] на базе существующих у членов команды знаний [[5]].</p> |
| Варианты ответов | <p>1. дополнительных преимуществ</p> <p>2. лучшее приложение знаний умений и навыков</p> <p>3. потоки идей, знаний и наблюдений</p> <p>4. генерации</p> <p>5. нового знания</p>   |

#### Вопрос 4.

|                  |  |
|------------------|--|
| Тема вопроса     | Психологический климат   |
| Вопрос           | Психологический климат это все, перечисленное ниже, <b>кроме:</b>  |
| Варианты ответов | <p>1. характер эмоций возникающих во взаимоотношениях людей;</p> <p>2. настроение коллектива и/или команды</p> <p>3. моральная и психологическая обстановка в группе, которая обнаруживается и проявляется прежде всего в эмоциональной сфере;</p> <p>4. характер общения.</p> |

#### Вопрос 5.

|                  |  |
|------------------|--|
| Тема вопроса     | Конструктивные и деструктивные конфликты   |
| Вопрос           | Для какого вида конфликта характерны перечисленные признаки?<br>1) Усилия сторон направлены как на разрушение, так и на созидание.<br>2) Цель у участников общая.<br>3) Процедура взаимодействия определена и согласована. |
| Варианты ответов | 1. Конструктивного<br>2. Деструктивного  |

Вопрос 6.

|                  |   |
|------------------|---|
| Тема вопроса     | Интерес и позиция в конфликте   |
| Вопрос           | Чтобы достичь разумного решения конфликта необходимо примирить [[1]], а не [[2]]. За противоположными [[3]] наряду с противоречиями находятся разделяемые и приемлемые [[4]]. |
| Варианты ответов | 1. интересы<br>2. позиции<br>3. позициями<br>4. интересы  |

Вопрос 7.

|                  |   |
|------------------|---|
| Тема вопроса     | Делегирование   |
| Вопрос           | Условия успешного делегирования включают в себя: <ul style="list-style-type: none"> <li>Желание вышестоящего руководителя передать часть властных полномочий подчиненному.</li> <li>Решимость вышестоящего руководителя это сделать.</li> <li>Желание подчиненного принять на себя полномочия и соответствующую ответственность.</li> <li>Готовность подчиненного эффективно использовать новые властные полномочия.</li> </ul> |
| Варианты ответов | 1. Верно<br>2. Не верно   |

Вопрос 8.

|                  |   |
|------------------|---|
| Тема вопроса     | Делегирование   |
| Вопрос           | Что мешает делегировать?<br>1. [[1]], что сделают не [[2]] («Хуже чем я»);<br>2. Нежелание делиться [[3]] |
| Варианты ответов | 1. Страх<br>2. качественно<br>3. полномочиями   |

Вопрос 9.

|                  |   |
|------------------|---|
| Тема вопроса     | Обратная связь  |
| Вопрос           | Что даёт эффективная обратная связь для управления?   |
| Варианты ответов | 1. Возможность избежать неправильного понимания персоналом поставленных перед ним задач, стратегии и корпоративных ценностей компании;<br>2. Возможность узнавать их мнение о топ-менеджменте, политике организации и оценивать степень разделения ими стратегических целей и задач компании;<br>3. Мотивирует сотрудников, так как повышает чувство собственной значимости у персонала<br>4. Позволяет выявить ошибки в работе сотрудников |



Вопрос 10.

|                  |   |
|------------------|---|
| Тема вопроса     | Обратная связь  |
| Вопрос           | К методам обратной связи, используемым для получения информации для принятия решения, относятся все, перечисленные ниже, кроме:   |
| Варианты ответов | 1. Беседа<br>2. Совещания (оперативные и в проектах)<br>3. Анкетирование и интервью<br>4. Фокус-группы<br>5. 360 градусов<br>6. Предложения по улучшению (кайзен -предложения, результаты аудитов и т.п.) |

**Требования к оценке ответов на вопросы теста:**

- менее 6 баллов – «не зачтено»,
- 6 и более баллов – «зачтено».

**Таблица соответствия контрольных мероприятий, компетенций и индикаторов их достижения**

| <b>Контрольное мероприятие</b>                            | <b>Индикатор освоения компетенции</b>            |
|---|--|
| <i>Работа на практических занятиях</i>                    | И-УК-3_1, И-УК-3_2, И-УК-3_3, И-УК-3_4, И-УК-3_5 |
| <i>Практическое задание для самостоятельной работы №1</i> | И-УК-3_1.  |
| <i>Практическое задание для самостоятельной работы №2</i> | И-УК-3_1   |
| <i>Тест № 1</i>   | И-УК-3_2.  |
| <i>Тест № 2</i>   | И-УК-3_3, И-УК-3_4                               |

**2. Список вопросов и (или) заданий для проведения промежуточной аттестации**

| <b>№п/п</b> | <b>Перечень заданий</b>                | <b>Формат выполнения</b>                                |
|-------------|--|---|
| 1           | <i>Практическое задание для СРС №1</i> | В малой (проектной) группе                              |
| 2           | <i>Практическое задание для СРС №2</i> | Индивидуально   |
| 3           | <i>Тест № 1</i>                        | Индивидуально в LMS Электронный университет Moodle ЯрГУ |
| 4           | <i>Тест № 2</i>                        | Индивидуально в LMS Электронный университет Moodle ЯрГУ |

**Правила выставления оценки на зачёте**

Промежуточная аттестация по курсу проводится в форме зачёта. Зачёт выставляется на основе результатов текущего контроля успеваемости. Критерии выставления зачёта:

| <b>№ п/п</b> | <b>Перечень заданий</b>                                   | <b>Зачтено</b>   | <b>Не зачтено</b> |
|--------------|---|------------------|-------------------|
| 1            | <i>Практическое задание для самостоятельной работы №1</i> | зачёт            | незачёт           |
| 2            | <i>Практическое задание для самостоятельной работы №2</i> | зачёт            | незачёт           |
| 3            | <i>Тест № 1</i>   | 6 и более баллов | менее 6 баллов    |
| 4            | <i>Тест № 2</i>   | 6 и более баллов | менее 6 баллов    |

**Критерии оценивания степени овладения знаниями умениями, навыками и (или) опытом деятельности, определяющие уровни сформированности компетенций**  
**Пороговый уровень:**

- владение основным объемом знаний по программе дисциплины;
- знание основной терминологии по дисциплине, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы без существенных ошибок;
- владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в решении практических задач;
- способность самостоятельно применять типовые решения в рамках рабочей программы дисциплины;
- усвоение основной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;
- знание основных социально-психологических закономерностей, взаимоотношений в группе (команде), а также теории, признаков, этапов и факторов формирования и развития команды;
- знание механизмов работы команды, методов принятия коллегиальных решений;
- знание видов и причин возникновения организационных конфликтов и противоречий в деловом общении, а также технологий разрешения конфликтов;
- знание характеристик позитивного эмоционального климата в команде и признаков эффективного делового общения;
- умение осуществлять отбор членов команды для достижения поставленной цели, определять задачи членов команды и владеть навыком выработки стратегии командной работы;
- умение организовать работу команды и принимать коллегиальные решения, владеть навыком групповой работы и делового общения, включая навыки аргументации и ведения дискуссии;
- владение навыками лидерского поведения и управления работой группы (команды);
- умение делегировать полномочия членам команды, распределять поручения между членами команды;
- соблюдение этических норм взаимодействия;
- самостоятельная работа на практических занятиях, периодическое участие в групповых обсуждениях, достаточный уровень культуры исполнения заданий.

**Продвинутый уровень:**

- достаточно полные и систематизированные знания в объеме программы дисциплины;
- использование основной терминологии данной области знаний, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать выводы;
- владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в решении учебных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно решать практические задачи (проблемы) в рамках рабочей программы дисциплины;
- усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;
- знание и понимание основных социально-психологических закономерностей, взаимоотношений в группе (команде), а также теории, признаков, этапов и факторов формирования и развития команды;
- знание механизмов работы команды, методов принятия коллегиальных решений;
- знание и понимание видов и причин возникновения организационных конфликтов и противоречий в деловом общении, а также технологий разрешения конфликтов;
- знание и понимание характеристик позитивного эмоционального климата в команде и признаков эффективного делового общения;
- умение осуществлять отбор членов команды для достижения поставленной цели, определять задачи членов команды и владеть навыком выработки стратегии командной работы применительно к конкретным организационным задачам и проектам;

- умение гибко организовать работу команды и принимать коллегиальные решения, владеть навыком групповой работы и делового общения, включая навыки аргументации и ведения дискуссии;
- владение навыками лидерского поведения и управления работой группы (команды) применительно к конкретным организационным задачам и проектам;
- умение делегировать полномочия членам команды, распределять поручения между членами команды;
- соблюдение этических норм взаимодействия;
- самостоятельная работа на практических занятиях, участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

### **Высокий уровень:**

- систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам дисциплины;
- точное использование терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы;
- безупречное владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно и творчески решать сложные задачи (проблемы) в рамках рабочей программы дисциплины;
- полное и глубокое усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;
- знание и понимание основных социально-психологических закономерностей, взаимоотношений в группе (команде), а также теории, признаков, этапов и факторов формирования и развития команды, способность к иллюстрации изучаемых феноменов на конкретных примерах;
- знание и понимание механизмов работы команды, методов принятия коллегиальных решений, способность к иллюстрации изучаемых феноменов на конкретных примерах;
- знание и понимание видов и причин возникновения организационных конфликтов и противоречий в деловом общении, а также технологий разрешения конфликтов, гибкая работа с материалами кейсов, направленных на применение знаний;
- знание и понимание характеристик позитивного эмоционального климата в команде и признаков эффективного делового общения, способность к иллюстрации изучаемых феноменов на конкретных примерах;
- умение осуществлять отбор членов команды для достижения поставленной цели, определять задачи членов команды и владеть навыком выработки стратегии командной работы применительно к конкретным организационным задачам и проектам, гибкость при решении практических задач;
- умение гибко организовать работу команды и принимать коллегиальные решения, владеть навыком групповой работы и делового общения, включая навыки аргументации и ведения дискуссии;
- владение навыками лидерского поведения и управления работой группы (команды) применительно к конкретным организационным задачам и проектам;
- умение делегировать полномочия членам команды, распределять поручения между членами команды;
- соблюдение этических норм взаимодействия;
- активная самостоятельная работа на практических занятиях, творческое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

### **Описание процедуры выставления зачёта**

В зависимости от уровня сформированности каждой компетенции по окончании освоения дисциплины студенту выставляется зачёт или незачёт.

Зачёт выставляется студенту, у которого формируемые дисциплиной элементы компетенции УК-3 сформированы на пороговом и выше уровне.

Незачёт выставляется студенту, у которого формируемые дисциплиной элементы компетенции УК-3 сформированы ниже, чем на пороговом уровне.

**Приложение №2**  
**к рабочей программе дисциплины**  
**«Технологии командообразования и формирования лидерского поведения»**

**Методические указания для студентов по освоению дисциплины**

Большое внимание при изучении курса должно быть уделено подготовке к практическим занятиям и контрольной работе, работе на занятиях, и выполнению проекта «Технологии командообразования и формирования лидерского поведения».

**Рекомендации по выполнению заданий для самостоятельной работы**

В рамках освоения курса студенты реализуют следующие виды самостоятельной работы:

**1. Подготовка к текущим практическим (семинарским) занятиям контрольной работе**

Подготовка к текущим семинарским занятиям предполагает работу с рекомендованной преподавателем литературой. Поскольку практические (семинарские) занятия проводятся в активной форме и не предполагают репродуктивного воспроизведения материала, для участия в семинарских занятиях необходимо усвоение и понимание изучаемых концепций. Для этого студенту рекомендуется не только прочитать, но и законспектировать предложенную литературу с выделением наиболее значимых позиций и положений. Каждое семинарское занятие начинается с обсуждения сложных и не до конца понятных студенту моментов, во время которого студент может задать интересующие его вопросы.

Грамотная работа с книгой, особенно если речь идет о научной литературе, предполагает соблюдение ряда правил, овладению которыми необходимо настойчиво учиться. Организуя самостоятельную работу студентов с книгой, преподаватель обязан настроить их на серьезный, кропотливый труд.

Прежде всего, при такой работе невозможен формальный, поверхностный подход. Не механическое заучивание, не простое накопление цитат, выдержек, а сознательное усвоение прочитанного, осмысление его, стремление дойти до сути — вот главное правило. Другое правило — соблюдение при работе над книгой определенной последовательности. Вначале следует ознакомиться с оглавлением, содержанием предисловия или введения. Это дает общую ориентировку, представление о структуре и вопросах, которые рассматриваются в книге. Следующий этап — чтение. Первый раз целесообразно прочитать книгу с начала до конца, чтобы получить о ней цельное представление. При повторном чтении происходит постепенное глубокое осмысление каждой главы, критического материала и позитивного изложения, выделение основных идей, системы аргументов, наиболее ярких примеров и т. д.

Непременным правилом чтения должно быть выяснение незнакомых слов, терминов, выражений, неизвестных имен, названий. Немало студентов с этой целью заводят специальные тетради или блокноты. Важная роль в связи с этим принадлежит библиографической подготовке студентов. Она включает в себя умение активно, быстро пользоваться научным аппаратом книги, справочными изданиями, каталогами, умение вести поиск необходимой информации, обрабатывать и систематизировать ее. Полезно познакомиться с правилами библиографической работы в библиотеках учебного заведения.

Научная методика работы с литературой предусматривает также ведение записи прочитанного. Это позволяет привести в систему знания, полученные при чтении, сосредоточить внимание на главных положениях, зафиксировать, закрепить их в памяти, а при необходимости и вновь обратиться к ним. Конспект ускоряет повторение материала, экономит время при повторном, после определенного перерыва, обращении к уже знакомой работе.

Конспектирование — один из самых сложных этапов самостоятельной работы. Каких-либо единых, пригодных для каждого студента методов и приемов конспектирования,

видимо, не существует. Однако это не исключает соблюдения некоторых, наиболее оправдавших себя общих правил, с которыми преподаватель и обязан познакомить студентов:

1. Главное в конспекте не его объем, а содержание. В нем должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы. Умение излагать мысли автора сжато, кратко и собственными словами приходит с опытом и знаниями. Но их накоплению помогает соблюдение одного важного правила — не торопиться записывать при первом же чтении, вносить в конспект лишь то, что стало ясным.

2. Форма ведения конспекта может быть самой разнообразной, она может изменяться, совершенствоваться. Но начинаться конспект всегда должен с указания полного наименования работы, фамилии автора, года и места издания; цитаты берутся в кавычки с обязательной ссылкой на страницу книги.

3. Конспект не должен быть «слепым», безликим, состоящим из сплошного текста. Особо важные места, яркие примеры выделяются цветным подчеркиванием, пометками на полях специальными знаками, чтобы как можно быстрее найти нужное положение. Дополнительные материалы из других источников можно давать на полях, где записываются свои суждения, мысли, появившиеся уже позже составления конспекта.

## **2. Подготовка к тестированию**

Данный вид самостоятельной работы предполагает работу с литературой и лекционным материалом для повторения и усвоения имеющихся знаний перед тестированием

## **3. Выполнение практических заданий**

В рамках дисциплины практические задания направлены на овладение навыками командной работы и реализации лидерского поведения.

Данный вид самостоятельной работы предполагает работу с литературой и лекционным материалом для выбора необходимого для выполнения задания содержания, переосмысления материала применительно к содержанию задания и грамотного, логичного изложения собственных идей.

Выполненные задания должны соответствовать требованиям к оформлению результатов самостоятельной работы, опираться на теоретический материал лекций и рекомендованную преподавателем литературу, а также содержать собственные подходы к решению задач, предложенных в кейсах. Весь материал проектных работ должен строиться на авторских ситуациях, актуальных для обучающихся в профессиональной деятельности (выполняемой или планируемой).

## **4. Проектная работа**

Успешность реализации проекта обеспечивается последовательным выполнением алгоритма действий по подготовке проекта.

Выполнение задания предполагает самостоятельную работу над выбранным студентом (группой студентов) проектом и раскрытием его содержания, применительно к командной работе.

Проект – конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий, который позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Проект может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся в течение заданного временного промежутка.

В ходе работы над проектом обучающийся (группа обучающихся) должна (должны) создать авторскую презентацию.

Алгоритмы выполнения проектных заданий, требования к продукту проектной деятельности и критерии оценки, приведены в описании практических заданий для СРС (Приложение 1 к настоящей рабочей программе дисциплины).

Подготовленные в рамках самостоятельной работы кейсы презентуются группой на практических занятиях и оцениваются по следующим группам критериев:

- качество подготовки кейса и грамотное использование теоретических материалов;
- качество знаний, умений и владений, продемонстрированных студентом на практических занятиях в процессе представления результатов самостоятельной работы.

Исходя из этого, при подготовке практических заданий в рамках СРС важно:

- равномерно распределять нагрузку между членами проектной команды;
- владеть навыками совместной работы и принятия решений в группе;
- быть готовыми к представлению подготовленного задания на практическом занятии любым членом малой группы;
- быть готовыми к ответу на вопросы по содержанию подготовленного материала и процессу его презентации на практическом занятии;
- учитывать, что оценивание результатов проектной работы носит индивидуальный характер.

Этот метод мотивирует студентов к активному самообучению. Студенты самостоятельно решают проблему. Контролируется только результат.

*Основные этапы работы над кейсами (практическими заданиями для самостоятельной работы) и конспектами занятий и рекомендации по их реализации:*

1. Ознакомление с содержанием практического задания.
2. Анализ теоретического материала, полученного на лекциях и представленного в литературе, рекомендованной по дисциплине. Выбор необходимой для выполнения практического задания информации. При необходимости анализируются дополнительные источники.
3. Совместная доработка основных идей и рекомендаций по улучшению, полученных на практическом занятии, определение объема работ. При необходимости на этом этапе работ группа может **получить консультацию преподавателя**, чтобы убедиться в соответствии предварительных планов полученному заданию. По результатам консультации в проект могут быть внесены изменения.
4. Распределение работ между участниками группы (команды).
5. Установление сроков выполнения и контрольных точек.
6. Оформление готового продукта (заполненного кейса, презентации по результатам групповой работы, конспекта занятия и т.д.), контроль результата и отправка на проверку преподавателю;
7. Доработка продукта по результатам проверки.

В качестве учебно-методического обеспечения СРС рекомендуется использовать литературу, указанную в разделе 8 настоящей программы.

Для самостоятельного подбора литературы в библиотеке ЯрГУ рекомендуется использовать:

**1. Личный кабинет** ([http://lib.uniyl.ac.ru/opac/bk\\_login.php](http://lib.uniyl.ac.ru/opac/bk_login.php)) дает возможность получения on-line доступа к списку выданной в автоматизированном режиме литературы, просмотра и копирования электронных версий изданий сотрудников университета (учеб. и метод. пособия, тексты лекций и т.д.) Для работы в «Личном кабинете» необходимо зайти на сайт Научной библиотеки ЯрГУ с любой точки, имеющей доступ в Internet, в пункт меню «Электронный каталог»; пройти процедуру авторизации, выбрав вкладку «Авторизация», и заполнить представленные поля информации.

**2. Электронная библиотека учебных материалов ЯрГУ**

([http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk\\_cat\\_find.php](http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php)) содержит более 2500 полных текстов учебных и учебно-методических материалов по основным изучаемым дисциплинам, изданных в университете. Доступ в сети университета, либо по логину/паролю.

### **3. Электронная картотека «Книгообеспеченность»**

([http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk\\_bookreq\\_find.php](http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_bookreq_find.php)) раскрывает учебный фонд научной библиотеки ЯрГУ, предоставляет оперативную информацию о состоянии книгообеспеченности дисциплин основной и дополнительной литературой, а также цикла дисциплин и специальностей. Электронная картотека «Книгообеспеченность» доступна в сети университета и через Личный кабинет.