

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Макаренко Елена Николаевна

Должность:

Документ подписан в:

Дата подписания: 29.06.2026 22:22:34

Уникальный программный ключ:

c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ

Начальник

учебно-методического управления

Т.К. Платонова

«25» мая 2026 г.

**Рабочая программа дисциплины
Технологии лидерства**

Направление подготовки

39.03.03 Организация работы с молодежью

Направленность (профиль) программы бакалавриата

39.03.03.01 Социо-культурное и технологическое обеспечение работы с молодежью

Для набора 2026 года

Квалификация
Бакалавр

КАФЕДРА Экономическая теория и социально-педагогическое образование**Распределение часов дисциплины по семестрам / курсам**

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	8 (4.2)		Итого	
	10 3/6			
Неделя				
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	20	20	20	20
Практические	30	30	30	30
Итого ауд.	50	50	50	50
Контактная работа	50	50	50	50
Сам. работа	58	58	58	58
Итого	108	108	108	108

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом Университета (протокол № 9 от 03.03.2026 г.).

Программу составил(и): к.п.н., доц., Гвалдин А.Ю.

Зав. кафедрой: д.э.н., профессор Н.Г. Кузнецов

Методический совет: д.э.н., профессор Д.Д. Костоглодов

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	получение теоретических знаний и практических навыков в области лидерства и командообразования, а также формирование понимания основных принципов создания команды и необходимых условий успешной командной работы.
-----	---

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:
- методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами (соотнесено с индикатором УК-3.1); - основные принципы профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда; способы совершенствования своей деятельности на основе самооценки методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами (соотнесено с индикатором УК-6.1).
Уметь:
- разрабатывать командную стратегию, организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту (соотнесено с индикатором УК-3.2); - решать задачи собственного профессионального и личностного развития, включая задачи изменения карьерной траектории, расставлять приоритеты (соотнесено с индикатором УК-6.2).
Владеть:
- навыками организации и управления коллективом, планированием его действий (соотнесено с индикатором УК-3.3); - навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни (соотнесено с индикатором УК-6.3).

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. « Теоретические аспекты изучения дисциплины»

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
1.1	«Сущность лидерства как базового элемента групповой организации». Определение понятия «лидер», его отличие от понятий «руководитель» и «управленец». Понятие, черты, функции, уровни лидерства. Классификации лидеров. Типология лидеров в зависимости от выполняемых ими функций и доминирующего мотива деятельности. Понятие и классификации типов лидерства. Объективные и субъективные факторы, влияющие на формирование стиля и типа лидерства.	Лекционные занятия	8	4	УК-3 УК-6
1.2	«Сущность лидерства как базового элемента групповой организации». Определение понятия «лидер», его отличие от понятий «руководитель» и «управленец». Понятие, черты, функции, уровни лидерства. Классификации лидеров. Типология лидеров в зависимости от выполняемых ими функций и доминирующего мотива деятельности. Понятие и классификации типов лидерства. Объективные и субъективные факторы, влияющие на формирование стиля и типа лидерства.	Практические занятия	8	4	УК-3 УК-6
1.3	Темы рефератов 1.Теоретические аспекты объяснения феномена лидерства. 2.Теория лидерских качеств и поведенческий подход к изучению лидерства. 3.Ситуационный подход к изучению лидерства. Системный подход. Новые теории лидерства.	Самостоятельная работа	8	14	УК-3 УК-6
1.4	«Рольевые функции и типологические характеристики лидерства» Понятие власти, руководства и лидерства и их соотношение. Теории лидерства. Теория черт, поведенческий подход, ситуационный подход, теория адаптивного руководства. Стили руководства. Авторитарно-либеральный континуум стилей руководства. «Теория Х» и «теория Y» Дугласа Мак Грегора. Четыре стили лидерства по Р. Лайкерту. Пять стилей руководства, предложенных Робертом Блейком и Джейн Моутоном («управленческая решетка»). Суть ситуационного и адаптивного стилей руководства и лидерства в условиях социальных трансформаций.	Лекционные занятия	8	4	УК-3 УК-6
1.5	«Рольевые функции и типологические характеристики лидерства» Понятие власти, руководства и лидерства и их соотношение. Теории	Практические занятия	8	8	УК-3 УК-6

	лидерства. Теория черт, поведенческий подход, ситуационный подход, теория адаптивного руководства. Стили руководства. Авторитарно-либеральный континуум стилей руководства. «Теория X» и «теория Y» Дугласа Мак Грегора. Четыре стили лидерства по Р. Лайкерту. Пять стилей руководства, предложенных Робертом Блейком и Джейн Моутоном («управленческая решетка»). Суть ситуационного и адаптивного стилей руководства и лидерства в условиях социальных трансформаций.				
1.6	Темы эссе 1.Эмоции и управление ими. 2.Воля и самостоятельность. 3.Нравственная саморегуляция. 4.Я – лидер? Диагностика лидерского потенциала.	Самостоятельная работа	8	14	УК-3 УК-6
1.7	«Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции». Компоненты личностного ресурса лидерской позиции: мотивационно-ценностный, интеллектуально-когнитивный, эмоциональный, коммуникативно-поведенческий. Модели компетенций. Основные типы компетенций. Лидерские компетенции. Мотивация к достижению. Внутреннее стремление к саморазвитию. Креативность. Работоспособность. Умение вдохновлять, заражать идеями. Эмоциональная компетентность. Управленческая компетенция. Понятие о социальной ответственности лидера. Современная технология лидерства: понятие, особенности и детерминанты.	Лекционные занятия	8	4	УК-3 УК-6
1.8	«Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции». Компоненты личностного ресурса лидерской позиции: мотивационно-ценностный, интеллектуально-когнитивный, эмоциональный, коммуникативно-поведенческий. Модели компетенций. Основные типы компетенций. Лидерские компетенции. Мотивация к достижению. Внутреннее стремление к саморазвитию. Креативность. Работоспособность. Умение вдохновлять, заражать идеями. Эмоциональная компетентность. Управленческая компетенция. Понятие о социальной ответственности лидера. Современная технология лидерства: понятие, особенности и детерминанты.	Практические занятия	8	8	УК-3 УК-6
1.9	Темы рефератов 1.Лидерство и социальное лидерство. 2.Лидерство и социальные характеристики личности. 3.Индивидуально-типологические особенности лидерства в современном российском обществе.	Самостоятельная работа	8	10	УК-3 УК-6

Раздел 2. «Подходы к формированию командообразования»

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
2.1	«Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей». Команда как особый тип организации. Теории формирования команд. Диалектика отношений лидера и последователей в процессе развития команды. Классификаций ролей в команде. Мыслитель, исследователь ресурсов, оценивающий, коллективист, доводящий до конца, действующий, председатель. Лидер, руководитель команды. Эффективно действующая команда.	Лекционные занятия	8	4	УК-3 УК-6
2.2	«Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей». Команда как особый тип организации. Теории формирования команд. Диалектика отношений лидера и последователей в процессе развития команды. Классификаций ролей в команде. Мыслитель, исследователь ресурсов, оценивающий, коллективист, доводящий до конца, действующий, председатель. Лидер, руководитель команды. Эффективно действующая команда.	Практические занятия	8	4	УК-3 УК-6
2.3	Темы рефератов 1.Женщины в бизнесе. 2.Женщины в политике. 3.Женщины в науке.	Самостоятельная работа	8	10	УК-3 УК-6
2.4	« Социальные конфликты в команде и управление ими». Понятие конфликта. Разновидности конфликтов: внутрилличесные, межличностные, конфликты между личностью и группой, межгрупповые. Объективная и субъективная составляющие конфликта. Анализ системы межличностных отношений, возникающих в социальной группе в связи с совместной деятельностью. Игровые, взрывные и лавинообразные конфликты. Анализ избранных стратегий поведения в конфликтной ситуации. Проектирование переговорного процесса.	Лекционные занятия	8	4	УК-3 УК-6

2.5	« Социальные конфликты в команде и управление ими». Понятие конфликта. Разновидности конфликтов: внутриличностные, межличностные, конфликты между личностью и группой, межгрупповые. Объективная и субъективная составляющие конфликта. Анализ системы межличностных отношений, возникающих в социальной группе в связи с совместной деятельностью. Игровые, взрывные и лавинообразные конфликты. Анализ избранных стратегий поведения в конфликтной ситуации. Проектирование переговорного процесса.	Практические занятия	8	6	УК-3 УК-6
2.6	Темы докладов сделать с использованием LibreOffice 1. Социальное лидерство и гендерные особенности. 2. Понятие о реальной команде и ее базовых признаках. 3. Жизненный цикл команды. 4. Причины возникновения социальных конфликтов в организации. 5. Технология преодоления социальных конфликтов. 6. Методы управления конфликтами в организации.	Самостоятельная работа	8	10	УК-3 УК-6
2.7	Подготовка к промежуточной аттестации	Зачет	8	0	УК-3 УК-6

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1	Крюков С. В.	Организационное поведение : теория и практика	Ростов н/Д: Феникс, 2006	Библиотека РГЭУ (РИНХ) / 44 экз.
2	Менегетти А.	Психология лидера: практическое пособие	Москва: НФ «Антонио Менегетти», 2021	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
3	Котляров, И. В.	Социология лидерства: теоретические, методологические и аксиологические аспекты	Минск: Белорусская наука, 2013	ЭБС «IPR SMART»
4		Лидерство и менеджмент: научно-практический журнал: журнал	Москва: Креативная экономика, 2017	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»

5.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

ИСС Консультант +
ИСС Гарант

5.3. Перечень программного обеспечения

Операционная система РЕД ОС
LibreOffice

5.4. Учебно-методические материалы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:

- столы, стулья;
- персональный компьютер / ноутбук (переносной);
- проектор;
- экран / интерактивная доска.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

--

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде			
Знать: методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами.	Воспроизводит понятия «лидер», «команда», «коллектив», принципы развития коллектива и команды, качества лидера;	Правильность, осозанность, полнота ответа	Вопросы к зачету (1-42), вопросы к опросу (1-42), темы для круглого стола (1-4), деловая (ролевая) игра (1-4), эссе (1-20)
Уметь: разрабатывать командную стратегию, организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту.	Обсуждает и анализирует принципы развития коллектива и команды в конкретных ситуациях, проявление качеств подчинения и исполнительства	Вычленение при обсуждении анализе методов индивидуальной и групповой работы.	Вопросы к зачету (1-42), вопросы к опросу (1-42), темы для круглого стола (1-4), деловая (ролевая) игра (1-4), эссе (1-20)
Владеть: навыками организации и управления коллективом, планированием его действий.	Проигрывание взаимодействия с членами коллектива с учётом их социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	Адекватность методов взаимодействия игровой и учебной задачам;	Вопросы к зачету (1-42), вопросы к опросу (1-42), темы для круглого стола (1-4), деловая (ролевая) игра (1-4), эссе (1-20)
УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни			

<p>Знать: основные принципы профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда, способы совершенствования своей деятельности на основе самооценки методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами.</p>	<p>Воспроизводит методы самоорганизации и и самообразования, правовые, экологические и этические аспекты профессиональной деятельности; закономерности профессионально-творческого и культурно-нравственного развития.</p>	<p>Полнота, правильность, осознанность воспроизведения методов самоорганизации и самообразования, правовых, экологических и этических аспектов профессиональной деятельности; закономерностей профессионально-творческого и культурно-нравственного развития.</p>	<p>Вопросы к зачету (1-42), вопросы к опросу (1-42), темы для круглого стола (1-4), деловая (ролевая) игра (1-4), эссе (1-20)</p>
<p>Уметь: решать задачи собственного профессионального и личностного развития, включая задачи изменения карьерной траектории, расставлять приоритеты.</p>	<p>Составляет план самообразования, развития в себе лидерских качеств; анализирует культурную, профессиональную и личностную информацию в целях повышения своей квалификации и совершенствования личностных качеств.</p>	<p>Реалистичность плана, использование при составлении плана и анализе возможностей сети Интернет.</p>	<p>Вопросы к зачету (1-42), вопросы к опросу (1-42), темы для круглого стола (1-4), деловая (ролевая) игра (1-4), эссе (1-20)</p>
<p>Владеть: навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>Проигрывание информационного обеспечения самообразования; обновления социально-культурных, психологических, профессиональных знаний; использования структурных методов</p>	<p>адекватность методов самообразования, групповой работы игровой и учебной задачам;</p>	<p>Вопросы к зачету (1-42), вопросы к опросу (1-42), темы для круглого стола (1-4), деловая (ролевая) игра (1-4), эссе (1-20)</p>

	групповой работы		
--	---------------------	--	--

1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:

- 50-100 баллов («зачтено»)
- 0-49 баллов («не зачтено»)

2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы к зачёту

1. Лидерство как социальная характеристика современной личности.
2. Понятие лидерства в теориях менеджмента.
3. Социальные характеристики черт и проявлений лидеров.
4. Типология лидерства.
5. Понятие о стилях лидерства: основные классификации.
6. Лидерство и управление в современном обществе.
7. Общие подходы к типологизации лидерства.
8. Объективные и субъективные факторы, влияющие на формирование стиля и типа лидерства.
9. Теории лидерства.
10. Взаимодействие в группе и коллективе: проблема организационного поведения лидера.
11. Понятие ситуационного и адаптивного лидерства: специфика современного содержания.
12. Профессионализм и личностные характеристики лидера.
13. Лидерство и власть: общее и специфичное.
14. Личностный ресурс современного лидера.
15. Гендерный аспект социального лидерства.
16. Проблема формирования лидерства в государственных, общественных и коммерческих структурах.
17. Пол, возраст, темперамент, характер, профессионализм, жизненный опыт – специфика влияния на формирование лидерства в современной организации.
18. Основные типы компетенций лидера.
19. Этика лидера: особенности формирования и реализации.
20. Понятие о современной технологии лидерства.
21. Команда как особый тип организации: характеристики и условия формирования.
22. Особенности командообразования в современной социальной организации.
23. Теории формирования команд.
24. Диалектика взаимоотношений лидера и команды.
25. Понятие социального конфликта, его виды.
26. Роль лидера в управлении социальными конфликтами.
27. Объективная и субъективная составляющие социального конфликта в организации.
28. Разработайте план командной деятельности в педагогическом отряде.

29. Представьте модель игрового профессионального взаимодействия с членами молодёжного коллектива.
30. Разработайте перспективный план развития молодёжного коллектива.
31. Представьте отдельные элементы разных технологий командообразования.
32. Представьте модель командной деятельности с учётом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий членов коллектива
33. Приведите реальные примеры организации своего самообразования.
34. Разработайте перспективный план приобретения, использования и обновления своих социально-культурных, психологических, профессиональных знаний.
35. Продемонстрируйте использование структурных методов групповой работы в молодёжном коллективе волонтеров.
36. Продемонстрируйте использование методов групповой работы в молодёжной политической организации.
37. Опишите на основе самоанализа и самооценки свои лидерские проявления.
38. Разработайте перспективный план совершенствования своего мастерства в выполнении профессиональной деятельности в районном отделе по работе с молодёжью.
39. Разработайте перспективный план повышения квалификации сотрудников отдела по работе с молодёжью в соответствии с актуальными тенденциями в профессиональной сфере.
40. Создайте базу данных развития инновационных технологий лидерства для работы с молодёжью, проанализируйте и оцените их эффективность.
41. Создайте базу данных развития инновационных технологий командообразования для работы с молодёжью, проанализируйте и оцените их эффективность.
42. Проанализируйте наиболее популярные в практике инновационные технологии командообразования для работы с молодёжью, проанализируйте и оцените их эффективность.

Критерии оценивания:

-50-100 баллов (зачтено) выставляется обучающемуся, если вопрос раскрыт полно, логично, студент ответил на дополнительные вопросы, владеет содержанием материала или в основном полно, потребовалась помощь при ответе в виде наводящих вопросов, есть некоторое нарушение логики ответа, студент ответил не на все дополнительные вопросы, но в целом владеет содержанием материала.

-0-49 баллов (не зачтено) выставляется обучающемуся, если вопрос раскрыт слишком схематично, или студент не знает ответа и не ответил на дополнительные вопросы, отрывочно владеет содержанием материала

Примерные вопросы для опроса

1. Определение понятия «лидер», его отличие от понятий «руководитель» и «управленец».
2. Понятие, черты, функции, уровни лидерства.
3. Классификации лидеров.
4. Типология лидеров в зависимости от выполняемых ими функций и доминирующего мотива деятельности.
5. Понятие и классификации типов лидерства.
6. Объективные и субъективные факторы, влияющие на формирование стиля и типа лидерства
7. Понятие власти, руководства и лидерства и их соотношение.
8. Теории лидерства.
9. Теория черт, поведенческий подход, ситуационный подход, теория адаптивного руководства.

10. Стили руководства.
11. Авторитарно-либеральный континуум стилей руководства.
12. «Теория X» и «теория Y» Дугласа Мак Грегора.
13. Четыре стиля лидерства по Р. Лайкерту.
14. Пять стилей руководства, предложенных Робертом Блейком и Джейн Моутоном («управленческая решетка»).
15. Суть ситуационного и адаптивного стилей руководства и лидерства в условиях социальных трансформаций.
16. Компоненты личностного ресурса лидерской позиции: мотивационно- ценностный, интеллектуально- когнитивный, эмоциональный, коммуникативно-поведенческий.
17. Модели компетенций.
18. Основные типы компетенций.
19. Лидерские компетенции.
20. Мотивация к достижению.
21. Внутреннее стремление к саморазвитию.
22. Креативность.
23. Работоспособность.
24. Умение вдохновлять, заражать идеями.
25. Эмоциональная компетентность.
26. Управленческая компетенция.
27. Понятие о социальной ответственности лидера.
28. Современная технология лидерства: понятие, особенности и детерминанты.
29. Команда как особый тип организации.
30. Теории формирования команд.
31. Диалектика отношений лидера и последователей в процессе развития команды.
32. Классификаций ролей в команде.
33. Мыслитель, исследователь ресурсов, оценивающий, коллективист, доводящий до конца, действующий, председатель.
34. Лидер, руководитель команды.
35. Эффективно действующая команда.
36. Понятие конфликта.
37. Разновидности конфликтов: внутриличностные, межличностные, конфликты между личностью и группой, межгрупповые.
38. Объективная и субъективная составляющие конфликта.
39. Анализ системы межличностных отношений, возникающих в социальной группе в связи с совместной деятельностью.
40. Игровые, взрывные и лавинообразные конфликты.
41. Анализ избранных стратегий поведения в конфликтной ситуации.
42. Проектирование переговорного процесса.

Критерии оценивания:

-4-5 балла выставляется обучающемуся, если вопрос раскрыт полно, логично, студент ответил на дополнительные вопросы, владеет содержанием материала.

-2-3 балла выставляется обучающемуся, если вопрос раскрыт в основном полно, потребовалась помощь при ответе в виде наводящих вопросов, есть некоторое нарушение логики ответа, студент ответил не на все дополнительные вопросы, но в целом владеет содержанием материала.

-1 балл выставляется обучающемуся, если вопрос раскрыт схематично, но логично, студент не ответил на дополнительные вопросы, отрывочно владеет содержанием материала.

-0 баллов выставляется обучающемуся, если студент не знает ответа на вопрос или отвечает отрывочно.

Максимальное количество баллов:50 (10 вопросов по 5 баллов)

Примерные перечень дискуссионных тем для круглого стола

1. Диалектика отношений лидера и последователей в процессе развития команды определяется отработкой эффективного стиля руководства.
2. Сетевая коммуникация является ключевым средством в деятельности лидера молодёжной организации.
3. Командообразование в молодёжной среде невозможно без учёта интересов членов потенциальной команды.
- 4.Эффективное взаимодействие в команде возможно лишь в соответствии с актуальными тенденциями в профессиональной сфере.

Критерии оценивания:

-10 баллов выставляется студенту, если он тщательно анализировал проблему, проявляя уважение и терпимость к точкам зрения оппонентов, принимая различия, которые существуют между людьми, вовлеченными в дебаты; при обсуждении воздерживался от личных нападок на своих оппонентов, спорил в дружественной манере; язык и жесты, используемые студентом отражали его уважение к другим;

был честным и точным в полную меру своих познаний, представляя поддержку и информацию; никогда умышленно не искажал факты, примеры или мнения; внимательно слушал своих оппонентов и постарался сделать все, чтобы не исказить их слова во время дебатов.

-5-9 баллов выставляется студенту, если он в основном тщательно анализировал проблему, проявляя уважение и терпимость к точкам зрения оппонентов, принимая различия, которые существуют между людьми, вовлеченными в дебаты; при обсуждении воздерживался от личных нападок на своих оппонентов, в основном спорил в дружественной манере; язык и жесты, используемые студентом, в основном ,отражали его уважение к другим; был честным, но не всегда точным, представляя поддержку и информацию; никогда умышленно не искажал факты, примеры или мнения; не всегда внимательно слушал своих оппонентов и постарался не исказить их слова во время дебатов.

-1-4 балла выставляется студенту, если он недостаточно тщательно анализировал проблему, не всегда проявлял уважение и терпимость к точкам зрения оппонентов, принимая различия, которые существуют между людьми, вовлеченными в дебаты; при обсуждении допускал личные нападки на оппонентов, в основном спорил в дружественной манере, но часто язык и жесты, используемые студентом, не отражали его уважение к другим; был не точным, представляя поддержку и информацию; иногда умышленно искажал факты, примеры или мнения; не всегда внимательно слушал своих оппонентов иногда искажал их слова во время дебатов.

-0 баллов выставляется студенту, если он не анализировал проблему, не проявлял уважение и терпимость к точкам зрения оппонентов, принимая различия, которые существуют между людьми, вовлеченными в дебаты; при обсуждении допускал личные нападки на оппонентов, спорил в недружественной манере, язык и жесты, используемые студентом, его неуважение к другим; умышленно искажал факты, примеры или мнения; не внимательно слушал своих оппонентов и искажал их слова во время дебатов или, если студент был пассивен во время дебатов.

Максимальное количество баллов :20 (2 темы по 10 баллов)

Деловая (ролевая) игра

Примерные темы

1. Толерантное восприятие социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в коллективе.
2. Ролевые функции и типологические характеристики лидерства.
3. Стремление лидера к поиску эффективных решений в профессиональном коллективе и готовность нести за них ответственность.
4. Использование инновационных технологий лидерства и командообразования в работе с молодежью

Критерии оценивания:

-10 баллов выставляется обучающемуся, если он знает этапы процесса, руководствуется ими при выполнении своей роли, добивается качественного результата, в процессе самоанализа верно подмечает положительные и отрицательные стороны своей деятельности.

-5-9 баллов выставляется обучающемуся, если он в целом знает этапы процесса, однако не всегда руководствуется ими при выполнении своей роли, добивается качественного результата, в процессе самоанализа, подмечает не все положительные и отрицательные стороны своей деятельности.

-1-4 балла выставляется обучающемуся, если он схематично знает этапы процесса, не всегда руководствуется ими при выполнении своей роли, к качественному результату стремится, но не всегда его добивается, в процессе самоанализа неверно подмечает положительные и отрицательные стороны своей деятельности.

-0 баллов выставляется обучающемуся, если он не знает этапы процесса, не руководствуется ими при выполнении своей роли, не добивается качественного результата, в процессе самоанализа не может увидеть положительные и отрицательные стороны своей деятельности.

Максимальное количество баллов:20 (2 темы по 10 баллов)

Темы эссе

1. Лидерами становятся или рождаются?
2. Социально-психологический портрет идеального лидера.
3. Какими качествами должен обладать лидер?
4. Почему я являюсь лидером?
5. Чему нужно учиться, чтобы стать лидером?
6. Что такое духовное лидерство?
7. Женщины – лидеры.
8. Как из аморфной группы лидеру сделать команду?
9. Убеждающее воздействие лидера.
10. Лидерство как процесс взаимодействия и общения.
11. Эмоциональный интеллект и его значение для лидерства.
12. Как лидеру заставить людей делать то, чего они не хотят делать?
13. Лидерская функция инноватора.
14. Инновационная активность молодёжи как проявление лидерских способностей.

15. Развитие лидером творческого мышления команды.
16. Организационное лидерство.
17. Харизматическое лидерство.
18. Модель преобразующего лидерства.
19. Модель атрибутивного лидерства.
20. Лидерство как служение.

Критерии оценивания:

-5-4 балла выставляется студенту, если изложенный материал фактически верен, продемонстрированы глубокие исчерпывающие знания в объеме пройденной программы в соответствии с поставленными программой курса целями и задачами обучения, изложение материала при ответе - грамотное и логически стройное;

-3-2 балла выставляется студенту, если продемонстрированы твердые и достаточно полные знания в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с целями обучения; материал изложен достаточно полно с отдельными логическими и стилистическими погрешностями;

-1 балл выставляется студенту, если продемонстрированы твердые знания в объеме пройденного курса в соответствие с целями обучения, ответ содержит отдельные ошибки, уверенно исправленные после дополнительных вопросов;

Максимальная сумма баллов: 10 баллов (2 эссе по 5 баллов)

3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачёта.

Зачет проводится по расписанию промежуточной аттестации. Объявление результатов производится в день зачёта. Результаты аттестации заносятся в ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом по направлению подготовки предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются теоретические вопросы по учебной дисциплине, даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовке к практическим занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки анализа, обобщения, применения педагогических приёмов и технологий, необходимых для работы с различными категориями молодёжи.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций;
- подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме.

По согласованию с преподавателем студент может подготовить реферат, доклад или сообщение по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов осуществляется в ходе занятий методом опроса. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Студент должен готовиться к предстоящему лабораторному занятию по всем, обозначенным в рабочей программе дисциплины вопросам.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронно-библиотечными системами. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе университетской библиотеки или воспользоваться читальными залами.

Методические рекомендации по подготовке и проведению круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов).

Принимают участие две команды (одна утверждает тезис, а другая его отрицает).

Команды в зависимости от формата дебатов состоят из двух или трех участников (спикеров).

Суть дебатов - убедить нейтральную третью сторону, судей, в том, что ваши аргументы лучше (убедительнее, доказательнее), чем аргументы вашего оппонента.

Работа с информацией по теме:

- активизация знаний студентов (мозговой штурм);
- поиск информации с использованием различных источников;
- систематизация полученного материала;
- составление кейсов (системы аргументации) утверждения и отрицания тезиса,

подготовка раунда вопросов и т. д.

Формирование общих и специальных умений и навыков:

- формулирование и обоснование аргументов, подпор, поддержек;
- построение стратегии отрицающей стороны;
- умение правильно формулировать вопросы;
- овладение знаниями риторики и логики, применение их на практике;
- овладение навыками эффективной работы в группе, аутотренинга и релаксации

Методические рекомендации по подготовке и проведению деловой (ролевой)

игры

Концепция игры

Моделирование и проигрывание атрибутов фандрайзинга (по выбору студентов или по условиям преподавателя в зависимости от уровня группы)

Роли

Лидер ведущий (в зависимости от выбора это может быть преподаватель или наиболее продвинутый студент), лидеры подгрупп, участники внутри подгрупп.

Ожидаемый (е) результат(ы)

Продукт, полученный в отведённый отрезок времени

Регламент проведения мероприятия оценивания: преподаватель наблюдает за действиями играющих в соответствии с основными действиями методики. За 10 мин до конца пары проводится самоанализ каждым участником по вопросам: соответствие совершаемых действий целям группы; качество личного вклада в результат.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронно-библиотечными системами. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе университетской библиотеки или воспользоваться читальными залами.