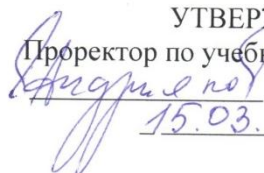


МИНИСТЕРСТВО СПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВЕЛИКОЛУКСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе ВЛГАФК
 Е.Ю. Андриянова
15.03.2020 г.

Кафедры *ПСИХОЛОГИИ*

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Основы формирования лидерства и командной работы»
Модуля 8 «Коммуникативный»
образовательной программы по направлению подготовки
44.03.02 Психолого-педагогическое образование
по профилю подготовки - практическая психология образования
квалификация - бакалавр

Форма обучения очная и заочная

Автор-разработчик:
Лукьянова Екатерина Сергеевна, старший преподаватель кафедры психологии

Заведующий кафедрой психологии:

Скляр Наталья Александровна, кандидат психологических наук, доцент



Заведующая библиотекой ФГБОУ ВО «ВЛГАФК»:

Орлова Виалетта Викторовна

Рецензенты:

Таран Ирина Ивановна, кандидат психологических наук, доцент кафедры теории и методики спортивных игр ФГБОУ ВО «ВЛГАФК»

Лученкова Марина Анатольевна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики и психологии Балашовского института (филиала) ФГБОУ ВО «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского»

РЕЦЕНЗИЯ

на фонд оценочных средств по дисциплине «Основы формирования лидерства и командной работы»

по направлению подготовки 44.03.02 - «Психолого-педагогическое образование»
(профиль – практическая психология образования)

ФГБОУ ВО «Великолукская государственная академия физической культуры и спорта»

Представленный на рецензию фонд оценочных средств (ФОС) является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины «Основы формирования лидерства и командной работы». ФОС предназначен для проведения текущей и промежуточной аттестации и представляет собой совокупность материалов для установления уровня и качества достижения обучающимися результатов обучения – показатели и критерии оценивания компетенций на этапе изучения дисциплины, перечень вопросов к зачету, перечень практических навыков, необходимых для демонстрации на зачете. Задачами ФОС являются контроль и управление процессом приобретения обучающимися знаний, умений, навыков, то есть набора компетенций, заявленных в образовательной программе по направлению подготовки 44.03.02 «Психолого-педагогическое образование» (профиль – практическая психология образования).

Проведенный анализ ФОС показал, указанные материалы позволяют в полной мере оценить результаты освоения обучающимися учебной дисциплины «Основы формирования лидерства и командной работы», а также оценить степень сформированности умений и навыков, заявленных в результатах обучения рабочей программы дисциплины - перечень вопросов к зачету состоит из 30 вопросов, 30 заданий для промежуточной аттестации (зачет), оценивающих знания и умения и 30 ситуационных задач, необходимых для оценки умений и опыта деятельности. Вопросы к зачету и задания четко сформулированы, содержат изученный материал и терминологию по тематике лидерских стратегий, типологических характеристик и ролевых функций, необходимых для обеспечения эффективной организации групповой работы. Ответы на вопросы и выполнение заданий способны продемонстрировать уровень приобретенных знаний, умений и навыков, а также объем продуктивно освоенного материала.

Таким образом, фонд оценочных средств в составе рабочей программы дисциплины «Основы формирования лидерства и командной работы» по направлению подготовки 44.03.02 «Психолого-педагогическое образование» (профиль – практическая психология образования) соответствует содержанию указанной учебной дисциплины и может быть рекомендован к использованию в учебном процессе.

Рецензент:

Таран Ирина Ивановна,

кандидат психологических наук, доцент

кафедры теории и методики

спортивных игр ФГБОУ ВО «ВЛГАФК»

И.И. Таран

Подпись канд. псих. наук, доцента

кафедры теории и методики

спортивных игр Таран И.И. удостоверяю

Начальник отдела кадров ФГБОУ ВО «ВЛГАФК»

10.03.2020

И. Г. Попланова



ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ
на фонд оценочных средств рабочей программы дисциплины «Основы формирования
лидерства и командной работы»
по направлению подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование
(профиль – практическая психология образования)
ФГБОУ ВО «Великолукская государственная академия физической культуры и
спорта»

Лученковой Мариной Анатольевной, доцентом Балашовского института (филиала) ФГБОУ ВО «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского», проведена экспертиза фонда оценочных средств (ФОС) рабочей программы дисциплины «Основы формирования лидерства и командной работы» для обучающихся по направлению 44.03.02 Психолого-педагогическое образование (*профиль* - практическая психология образования), разработанного Лукьяновой Екатериной Сергеевной, старшим преподавателем кафедры психологии ФГБОУ ВО «Великолукская государственная академия физической культуры и спорта». Разработчиком представлена рабочая программа дисциплины, в которой имеется:

- перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения дисциплины;
- описание показателей и критериев оценивания компетенций на этапе изучения дисциплины, описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания, необходимые для оценки результатов освоения дисциплины.

На основании рассмотрения представленных на экспертизу материалов, сделаны следующие выводы:

1. Перечень формируемых компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения дисциплины соответствует ФГОС ВО по направлению 44.03.02 Психолого-педагогическое образование (*профиль* - практическая психология образования).

2. Показатели и критерии оценивания компетенций в целом обеспечивают возможность проведения всесторонней оценки результатов обучения и уровня сформированности компетенций.

3. Контрольные задания и иные материалы оценки результатов освоения дисциплины разработаны на основе принципов оценивания: валидности, определённости, однозначности, надёжности; соответствуют требованиям к составу и связи оценочных средств, полноте по количественному составу оценочных средств и позволяют объективно оценить результаты обучения, уровни сформированности компетенций.

4. Методические материалы ФОС содержат чётко сформулированные рекомендации по проведению оценивания результатов обучения, сформированности компетенций.

5. Направленность ФОС соответствует профилю - практическая психология образования.

6. По качеству оценочные средства ФОС в целом обеспечивают объективность и достоверность результатов при проведении оценивания.

7. Выполнение требований ФОС со стороны обучающегося позволяет обеспечить высокое качество его подготовки.

На основании проведенной экспертизы можно сделать **закключение**, что ФОС дисциплины «Основы формирования лидерства и командной работы» ООП ВО по направлению 44.03.02 Психолого-педагогическое образование (*профиль* - практическая психология образования), разработанного Лукьяновой Е.С., соответствует требованиям ФГОС и соответствующих профессиональных стандартов, а также современным требованиям рынка труда.

Рецензент:

Лученкова Марина Анатольевна –

кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики и психологии
Балашовского института (филиала) ФГБОУ ВО «Саратовский национальный
исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского»

Подпись зав. кафедрой педагогики и психологии

М.А. Лученковой

Начальник отдела кадров

Т.П. Шугаева

6 марта 2020 года

Оглавление

АННОТАЦИЯ	7
1.РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	7
2.МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	9
3.ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ	9
3.1. Очная форма обучения.....	9
3.2. Заочная форма обучения.....	10
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	11
4.1. Очная форма обучения. Распределение учебного времени по темам (разделам) и видам учебных занятий.....	11
4.2. Заочная форма обучения. Распределение учебного времени по темам (разделам) и видам учебных занятий.....	12
5.ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	26
5.1.Перечень примерных вопросов и заданий для организации самостоятельной работы обучающегося.....	26
5.1.1. Очная форма обучения.....	26
5.1.2.Заочная форма обучения.....	31
5.2.Методические рекомендации к различным видам самостоятельной работы	34
5.3.Критерии оценки самостоятельной работы обучающегося	35
5.4.Примерная тематика докладов-презентаций	37
6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ	37
6.1. Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе изучения дисциплины	37
6.2. Индикаторы достижения компетенций по уровню их сформированности.....	38
6.3. Соотношение индикаторов достижения со шкалой критериев их оценивания и уровнем их сформированности	38
6.4. Методические материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих формирование компетенций в процессе освоения образовательной программы	39
6.4.1. Перечень вопросов для промежуточной аттестации на зачете, оценивающих знания	39
6.4.2. Перечень вопросов для промежуточной аттестации на зачете, оценивающих знания и умения.....	40
6.4.3. Перечень практических заданий на зачете, необходимых для оценки умений и опыта деятельности	45
6.5. Паспорт оценочных средств промежуточной аттестации.....	51
6.6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности при проведении промежуточной аттестации	52
7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	52
7.1. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	52
7.1.1. Рекомендуемая литература (основная)	52
7.1.2. Рекомендуемая литература (дополнительная)	53
7.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»	53
7.3. Программное обеспечение	53
7.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы	54

7.4.1. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы, доступные в локальной сети.....	54
7.4.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы, доступные в сети «Интернет» (заключены договора с ФГБОУ ВО «ВЛГАФК»)	54
7.4.3. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы сети «Интернет» свободного доступа	54
8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	55
9. ХРОНОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН лекций, лабораторных, практических и семинарских занятий по дисциплине	55
9.1. Очная форма обучения.....	55
9.2. Заочная форма обучения.....	56
ПРИЛОЖЕНИЕ №1	58
Контрольные работы для обучающихся	58
ПРИЛОЖЕНИЕ №2	64
Методические указания для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	64
ПРИЛОЖЕНИЕ №3	68
Тексты/конспекты лекций	68

АННОТАЦИЯ

1. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

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

Код и наименование компетенции	Код профессионального стандарта, код трудовой функции и наименование трудовой функции (при наличии), соотнесённые с профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (код 01.001)	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.	01.001 А/02.6 Воспитательная деятельность А/03.6 Развивающая деятельность	УК-3.1. Знает: социально-психологические процессы развития группы; основные условия эффективной командной работы для достижения поставленной цели; правила командной работы; понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; принципы эффективного взаимодействия индивида и общества; понятие лидерства; особенности работы в команде и формирования команды;
		УК-3.2. Умеет: определять свою роль в команде; понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости

		<p>от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.); предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата; <i>создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т.п.) разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников;</i> эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, кооперироваться с коллегами, работать на общий результат; предвидеть и решать конфликтные ситуации;</p> <p>УК-3.3. Имеет навыки и/или опыт деятельности: эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды; <i>помощь и поддержка в организации деятельности ученических органов самоуправления;</i> работы в команде, эффективного взаимодействия, кооперации и работы на общий результат.</p>
--	--	---

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Основы формирования лидерства и командной работы» модуля 8 «Коммуникативный» относится к обязательности части блока 1, учебного плана образовательной программы. В соответствии с учебным планом дисциплина изучается на 2 курсе при обучении на очной форме и на 3 курсе – на заочной. Вид промежуточной аттестации: зачет.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

3.1. Очная форма обучения

<i>Вид учебной работы</i>	<i>Всего часов</i>	<i>Семестры</i>							
		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
<i>Контактная работа преподавателей с обучающимися</i>	<i>36*</i>			<i>36</i>					
<i>В том числе:</i>									
<i>Лекции</i>	<i>10</i>			<i>10</i>					
<i>Семинарские занятия</i>	<i>26</i>			<i>26</i>					
<i>Практические занятия</i>									
<i>Лабораторные работы</i>									
<i>Промежуточная аттестация (экзамен)</i>	<i>зач</i>			<i>зач</i>					
<i>Самостоятельная работа обучающегося</i>	<i>72</i>			<i>72</i>					
<i>В том числе:</i>									
<i>Курсовая работа</i>									
<i>Расчётно-графические работы</i>									
<i>Рефераты</i>									
<i>Письменные самостоятельные работы</i>									
<i>Изучение теоретического материала</i>	<i>66</i>			<i>66</i>					

<i>Подготовка к текущей аттестации (контрольные работы, опросы и тестирования)</i>		4			4					
<i>Подготовка к промежуточной аттестации</i>		2			2					
<i>Общая трудоемкость</i>	<i>часы</i>	<i>108</i>			<i>108</i>					
	<i>зачетные единицы</i>	<i>3</i>			<i>3</i>					

**из 36 часов – 18 в активной и интерактивной формах*

3.2. Заочная форма обучения

<i>Вид учебной работы</i>	<i>Всего часов</i>	<i>Семестры</i>									
		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>
<i>Контактная работа преподавателей с обучающимися</i>	<i>10*</i>					<i>10</i>					
<i>В том числе:</i>											
<i>Лекции</i>	<i>4</i>					<i>4</i>					
<i>Семинарские занятия</i>	<i>6</i>					<i>6</i>					
<i>Практические занятия</i>											
<i>Лабораторные работы</i>											
<i>Промежуточная аттестация (экзамен)</i>	<i>зач</i>					<i>зач</i>					
<i>Самостоятельная работа обучающегося</i>	<i>98</i>					<i>98</i>					
<i>В том числе:</i>											
<i>Курсовая работа</i>											
<i>Расчётно-графические работы</i>											
<i>Рефераты</i>											
<i>Письменные самостоятельные работы</i>											
<i>Изучение теоретического материала</i>	<i>96</i>					<i>96</i>					

Подготовка к текущей аттестации (контрольные работы, опросы и тестирования)												
Подготовка к промежуточной аттестации		2					2					
Общая трудоемкость	часы	108					108					
	зачетные единицы	3					3					

*из 10 часов – 6 в активной и интерактивной формах

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Очная форма обучения. Распределение учебного времени по темам (разделам) и видам учебных занятий

№ п/п	Тема или раздел	Лекции	Семинарские занятия	Практические занятия	Лабораторные работы	Самостоятельная работа обучающихся	Всего часов
1	Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации	2	4	-	-	14	20
2	Рольные функции и типологические характеристики лидерства	2	6	-	-	10	18
3	Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции	2	6	-	-	14	22
4	Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей	2	6	-	-	20	28
5	Социальные конфликты в команде и управление ими	2	4	-	-	14	20
ИТОГО (в часах)		10	26			72	108

4.2. Заочная форма обучения. Распределение учебного времени по темам (разделам) и видам учебных занятий

№ п/п	Тема или раздел	Лекции	Семинарские занятия	Практические занятия	Лабораторные работы	Самостоятельная работа обучающихся	Всего часов
1	Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации	1	1	-	-	20	22
2	Рольевые функции и типологические характеристики лидерства	1	1	-	-	14	16
3	Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции	1	2	-	-	16	19
4	Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей	1	1	-	-	26	28
5	Социальные конфликты в команде и управление ими	-	1	-	-	22	23
ИТОГО (в часах)		4	6			98	108

Темы и их краткое содержание

Второй курс (3 семестр)

Тема 1. Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации

Лекция № 1 (2 часа)

Определение дефиниции «лидер», ее 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.

Семинарское занятие № 1 (2 часа)

Понятие и общая характеристика лидерства. Социальное лидерство: понятие и базовые характеристики. Различие дефиниций лидерства и руководства. Формальное и неформальное лидерство. Условия проявления лидерских черт. Взаимосвязь лидерства с индивидуально-типологическими особенностями личности. Типология лидеров: признаки, основания и общие характеристики.

Семинарское занятие в виде заслушивания и обсуждения докладов № 2 (2 часа)

Заслушивание и обсуждение сообщений-презентаций по темам:

1. «Теория личностных черт и теория великого человека».
2. «Три типа лидеров в зависимости от личностных качеств, определенных Р. Кателлом и Г.Стайсом».
3. «Содержание теорий Р.Манн и Р.Стогдила, Л.Лоутона и Э.Роуз».
4. «Исследования К.Левина и четыре системы Лайкерта».

Самостоятельная работа (14 часов)

Междисциплинарные связи психологии лидерства. Составление блок-схемы по теме лекции.

Подготовка мультимедиа сообщений к выступлению на семинаре по темам:

1. «Теория личностных черт и теория великого человека».
2. «Три типа лидеров в зависимости от личностных качеств, определенных Р. Кателлом и Г.Стайсом».
3. «Содержание теорий Р.Манн и Р.Стогдила, Л.Лоутона и Э.Роуз».
4. «Исследования К.Левина и четыре системы Лайкерта».

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний – социально-психологических процессов развития группы; основных условий эффективной командной работы для достижения поставленной цели; правил командной работы; понимания эффективности использования стратегий сотрудничества для достижения поставленной цели;

умений – определять свою роль в команде; понимать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.); предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата; *создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т.п.) разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников;*

навыков/опыта деятельности – эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды; помощи и поддержки в организации деятельности ученических органов самоуправления.

Тема 2. Ролевые функции и типологические характеристики лидерства

Лекция № 1 (2 часа)

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 стиля 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.

Семинарское занятие № 1 (2 часа)

Природа, функции и классификация лидерства. Ранние и современные теории лидерства. Лидерство и власть: общее и специфичное. Стили лидерства. Зависимость процесса принятия решения от стиля и проявлений лидерства. Феномен культа личности: социальный, психологический и политический аспекты. Харизматическое лидерство.

Семинарское занятие в форме развернутой беседы по вопросам № 2 (2 часа)

1. Что такое лидерство?
2. В чем отличие социологического и психологического понимания лидерства?
3. В чем состоят трудности описания природы лидерства?
4. Каковы основные теории лидерства? В чем состоят их отличия?
5. Назовите основные отличия лидерства и власти?
6. Что такое стиль лидерства?
7. Каковы функции лидерства?

Семинарское занятие в форме психологического практикума № 3 (2 часа)

Тема: «Выявление лидерских качеств»

Цель: создание условий для раскрытия лидерского потенциала обучающихся, освоения ими активного стиля общения, умения убеждать.

Задачи:

- Выявить ребят, обладающих лидерскими и организаторскими способностями.
- Отработать навыков групповой деятельности, развивать и реализовать творческих способностей.
- Психологическая разгрузка.

Задание 1. Пройдите Тест «Лидер ли я?»

Инструкция к тесту: «Внимательно прочтите каждое из десяти суждений и выберите наиболее подходящий для вас ответ в буквенной форме. Работая с опросником, помните, что нет ни плохих, ни хороших ответов. Немаловажным фактором является и то, что в своих ответах надо стремиться к объективности и записывать тот ответ, который первым приходит в голову».

Тестовый материал

1. Что для вас важнее в игре?

а) Побед. б) Развлечение.

2. Что вы предпочитаете в общем разговоре?

а) Проявлять инициативу, предлагать что-либо. б) Слушать и критиковать то, что предлагают другие.

3. Способны ли вы выдерживать критику, не ввязываться в частные споры, не оправдываться?

а) да. б) нет.

4. Нравится ли вам, когда вас хвалят прилюдно?

а) да. б) нет.

5. Отстаиваете ли вы свое мнение, если обстоятельства (мнение большинства) против вас?

а) да. б) нет.

6. В компании, в общем деле вы всегда выступаете заводилой, придумываете что-либо такое, что интересно другим?

а) да. б) нет.

7. Умеете ли вы скрывать свое настроение от окружающих?

а) да. б) нет.

8. Всегда ли вы немедленно и безропотно делаете то, что вам говорят старшие?

а) нет. б) да.

9. Удастся ли вам в разговоре, дискуссии, убедить, привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?

а) да. б) нет.

10. Нравится ли вам учить (поучать, воспитывать, обучать, давать советы) других?

а) да. б) нет.

Обработка и интерпретация результатов теста:

Подсчитать общее количество «а» и «б» ответов.

Высокий уровень лидерства - А = 7-10 баллов.

Средний уровень лидерства - А = 4-6 баллов.

Низкий уровень лидерства - А = 1-3 балла.

Преобладание ответов «Б» свидетельствует об очень низком или деструктивном лидерстве.

Вопросы для обсуждения:

1. Довольны ли вы полученным результатом?

2. Узнали ли для себя что – то новое?

Задание 2. Тест «Капитан – рулевой – пассажир».

Если вы хотите лучше узнать себя, ответьте Да, Нет, Не знаю на каждый из 15 вопросов. Это, конечно, не экзамен, но всё-таки важно, чтобы вы, отвечая, не старались лукавить перед собой.

1. Я всегда чувствую ответственность за всё, что происходит в моей жизни.

2. В моей жизни не было бы столько проблем, если бы некоторые люди изменили отношение ко мне.

3. Я предпочитаю действовать, а не размышлять над причинами неудач.

4. Иногда мне кажется, что я родился под счастливой звездой.

5. Я считаю, что неудачники сами виноваты в своих неудачах.

6. Иногда я думаю, что за многое в моей жизни ответственны те люди, под влиянием которых я стал таким, каков я есть.

7. Если я простужаюсь, предпочитаю, лечиться самостоятельно, не прибегая к помощи врача.

8. Я считаю, что во вздорности и агрессивности, которые меня так раздражают в каком-либо человеке, виноваты другие люди.

9. Считаю, что любую проблему можно решить, и не понимаю тех, кто не справляется со своими трудностями.

10. Я люблю помогать людям, потому что чувствую благодарность за то, что другие сделали для меня

11. Если возникает конфликт, то я, размышляя, кто виноват, начинаю анализ с себя.

12. Если черная кошка перебежит мне дорогу, я перехожу на другую сторону.

13. Я считаю, что каждый человек, независимо от обстоятельств, должен быть сильным, уверенным и самостоятельным.

14. Я знаю свои недостатки, но хочу, чтобы окружающие относились к ним снисходительно.

15. Обычно я мирюсь с ситуацией, повлиять на которую не в состоянии.

Обработка результатов:

На 1,3, 5,7,9,11,13: да-10баллов, не знаю – 5 баллов, нет – 0 баллов.

На 2,4,6,8,10,12,14,15: да - 0 баллов, не знаю – 5 баллов, нет – 10 баллов.

От 100 до 150 баллов. Вы лидер, капитан собственной жизни. Вы чувствуете ответственность за всё, что с вами происходит, много берете на себя, преодолеваете трудности, не преувеличивая их, не возводя в ранг серьёзных жизненных проблем. Вы всегда видите перед собой цель и думаете над тем, как её достичь. Умеее подключить к решению важных для вас задач других людей. Что вы чувствуете в сложные периоды жизни, и что происходит в вашей душе – для окружающих всегда загадка.

От 50 до 99 баллов. Вы охотно становитесь рулевым, но можете при необходимости передать штурвал в верные руки. При оценке причин собственных трудностей вы всегда мыслите реалистично. Гибкость, рассудительность и четкость – в вашей натуре. Вы способны брать ответственность на себя в сложных ситуациях, когда нужно это сделать. Вы умеете жить в согласии с другими людьми, не нарушая внутреннего согласия с собой.

49 баллов и меньше. Вы – пассажир на корабле этой жизни, легко подчиняетесь внешним силам, говоря, что так сложились обстоятельства, судьба. В своих трудностях обвиняете кого угодно, только не себя, потому что не желаете нести ни какой ответственности ни за что. Настоящая независимость кажется вам недостижимой. Тем не менее вы умеете мирно сосуществовать с другими людьми.

Выводы. Если по результатам этого теста вы не оказались лидером, то не стоит расстраиваться, ведь лидером не рождаются, а добиваются этого упорным трудом, развивая в себе лидерские качества.

Задание 3. Ответить на вопросы объяснить свой ответ

- Внешний вид лидера не имеет никакого значения.
- Лидер работает во благо других.
- Лидер управляет при помощи силы.
- Лидер должен уметь подчиняться.
- Лидер должен уметь убеждать.

Каждый выбирает ответ на это утверждение. Объясняет свой выбор.

Самостоятельная работа (10 часов)

История зарождения и развития психологии лидерства (предвоенные, послевоенные теории). Методики диагностики лидерства, направленность методик и особенности их проведения («Лидер», «Можете ли вы быть руководителем?», «Организованный ли вы человек?», «Лидерство и руководство»).

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний – социально-психологических процессов развития группы; основных условий эффективной командной работы для достижения поставленной цели; правил командной работы; понимания эффективности использования стратегий сотрудничества для достижения поставленной цели;

умений – определять свою роль в команде; понимать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.); предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата; *создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т.п.) разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников; навыков/опыта деятельности* – эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды; *помощи и поддержки в организации деятельности ученических органов самоуправления.*

Тема 3. Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции

Лекция № 1 (2 часа)

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.

Семинарское занятие № 1 (2 часа)

Понятие и основные компоненты личностного ресурса современного лидера. Лидерские компетенции: структура и характеристики. Социальная ответственность как базовая характеристика лидера-руководителя в организации. Этика лидера: общее и специфичное. Понятие о современной технологии лидерства.

Семинарское занятие в форме развернутой беседы по вопросам № 2 (2 часа)

1. В чем состоит трехмерный подход к описанию лидерства?
2. Каковы основные личностные качества лидера?
3. В чем особенности поведения лидера?
4. Что такое имидж? Каков имидж лидера?
5. Почему индивидуальность является ключевой ценностью лидера?
6. Опишите социально-психологический портрет лидера.

Семинарское занятие в форме психологического практикума № 3 (2 часа)

Тема: Сущность и характерные черты современного лидера

Цель - приобретение практических навыков для квалификационной оценки и профессиональной подготовки потенциальных сотрудников, навыков самостоятельного выработка оптимальных управленческих решений.

Задачи:

- 1) развитие коммуникативных навыков; повышение интереса участников к учебному процессу через вовлеченность в решение организационных задач;
- 2) приобретение навыков решения проблем в условиях, максимально приближенных к реальной ситуации, выработки стратегии собственных действий.

Задание 1. Организация деловой игры включает в себя ряд аспектов.

- 1) подготовка игры,
- 2) формирование игровой группы,
- 3) руководство игрой, контроль за ее процессом,

4) подведение итогов и оценка результатов.

1. Подготовка игры.

На занятии, предшествующем данной деловой игре, студентам объясняются цель и задачи игры, рекомендуется литература, необходимая для самостоятельной подготовки студентов к игре. Студентам предлагается ответить на вопросы теста «Определение стиля собеседования», по результатам которого в дальнейшем группа делится на отдельные команды соответственно выбранному стилю проведения собеседования при приеме на работу. Оптимальный состав команды 5-6 человек. В каждой группе выбирается старший, который распределяет функциональные роли каждого члена своей команды: директор фирмы, менеджер по персоналу, руководитель функционального подразделения и т.д. Каждой команде необходимо подготовить «пакет документов» для проведения предстоящего оценочного собеседования. Данный «пакет» является домашней заготовкой и включает в себя материал проделанных ранее практических работ. В «пакет документов» входит:

- краткое описание фирмы (название, вид деятельности, организационно-правовая форма, организационная структура, список «сотрудников» с указанием должностей, заявленная вакансия, стиль проведения собеседования);
- объявление о вакансии;
- портрет кандидата;
- бланк оценки кандидата;
- перечень вопросов к кандидату (для каждого этапа собеседования);
- карточки для каждого сотрудника с указанием его имени и должности (бейджик);
- задания (для собеседования «испытания»);

Подготовка к деловой игре включает групповую и самостоятельную работу студентов.

2. Формирование игровой группы.

Деятельность по формированию игровой группы предполагает оценку индивидуальных качеств обучаемых, степени их подготовленности к деловой игре, их игровой мотивации. Цель игры должна соответствовать потребностям ее участников. Эффективность игры может быть резко снижена из-за участия в ней студентов, не владеющих в достаточной степени теоретическими знаниями. Таким студентам целесообразно предложить участвовать в игре в качестве соискателя на вакантную должность. В этом случае домашней заготовкой будет служить составление резюме. Таким образом, будет применен дифференцированный подход, предотвращающий снижение мотивации и формальное участие данной категории игроков. По результатам теста студенты делятся на пять групп по стилю собеседования.

1. Собеседование - допрос.

Интервьюер проявляет постоянную активность, задает «закрытые вопросы», позволяет себе перебивать или обрывать собеседника намеренно, атмосфера собеседования официальная и крайне напряженная, все невербальное поведение интервьюера показывает превосходство над кандидатом. Цель - проверить кандидата на стрессоустойчивость и выявить характерный тип реакции на сложную межличностную ситуацию общения.

2. Собеседование - «игра в прятки» или «ежик в тумане».

Характеризуется явным стремлением запутать кандидата, сбить его с толку, постараться ничего не рассказать о своей компании, объясняя это сохранностью интересов фирмы от собеседника, намерения которого не ясны, а решение о его «допуске» в фирму еще не принято. Цель - заинтриговать кандидата, выявить стратегию поведения кандидата в ситуации неопределенности. Оптимально использование данного стиля в ситуации, когда кандидат явно не подходит или не нравится.

3. Собеседование - «песня».

После нескольких, чаще всего необязательных вопросов интервьюер начинает долго, подробно и пространно рассказывать о фирме, ее истории, планах, о должности, какие люди и как работают в фирме. Цель - привлечь кандидатов, не искушенных в поисках работы, заинтересовать кандидата и в то же время избежать приема на работу тех, чьи ожидания расходятся с возможностями фирмы.

4. Собеседование - испытание.

После нескольких обязательных вопросов кандидату предлагается решить некую профессиональную или поведенческую задачу. Такой стиль собеседования дает возможность достоверно проверить практические специальные навыки. Однако есть опасность отсеять хороших и перспективных специалистов, которым не хватает •-> специфических знаний или умений.

5. Собеседование - «партнерские переговоры».

Со стороны выглядит как диалог хороших знакомых, время для высказывания мнений распределено приблизительно одинаково. Преобладают вопросы «открытого» типа. Цель - получить о кандидате или

компании как можно больше информации. Открытые вопросы часто звучат как продолжение к рассказу.

3. *Руководство игрой, контроль за ее процессом.*

Руководитель выполняет в организации игры следующие функции:

- формирует состав участников;
- готовит и адаптирует применительно к конкретным условиям базу данных для начального периода игры, устанавливает ее регламент;
- знакомит с условиями и правилами игры, консультирует участников;
- осуществляет текущий контроль за соблюдением правил игры;
- следит за соблюдением в процессе игры этических норм,
- следит за ориентацией игрового процесса на достижение поставленных целей, помогает выявлять и анализировать неэффективные способы действий;
- собирает по завершению игры рабочие документы и проверяет правильность их заполнения;
- оценивает результаты выполнения заданий, поведение участников, делает общие выводы, дает частные рекомендации конкретным участникам игры.

4. *Подведение итогов деловой игры.*

Подведение итогов и оценка результатов являются заключительным и чрезвычайно важным для реализации целей моментом. В процессе оценки следует руководствоваться заранее установленными критериями. Грамотное подведение итогов должно помочь участникам игры адекватно оценить свои сильные и слабые стороны, утвердиться в собственном мнении, сделать соответствующие выводы относительно дальнейшего закрепления изученных образцов поведения и их внедрения в повседневную деятельность. При подведении итогов игры необходимо ранжировать ее участников в зависимости от достижений, анализировать и объяснять причины успеха или неуспеха. Важно, что в оценке каждого участника игры участвует вся группа.

Ход игры.

Вводная часть. Преподаватель после приветствия объявляет тему и цель занятия, проводит жеребьевку с целью установить очередность выступления команд. Первая команда готовится к выступлению в течение 5-10 минут. Остальные студенты становятся зрителями-судьями. Им объясняются критерии выставления оценки. Время проведения вводной части-15 минут.

Основная часть. Руководитель фирмы проводит презентацию своей организации (домашняя заготовка), представляет сотрудников, заявляет вакансию, стиль проведения собеседования. Соискателем на вакантную должность может стать любой студент из числа зрителей. При прохождении собеседования кандидат представляет свое резюме,

составленное ранее. Зрители наблюдают за проведением собеседования согласно этапам. По окончании выступления преподаватель благодарит участников собеседования. Критические замечания со стороны зрителей во время выступления не допускаются. Далее происходит выступление других команд согласно жеребьевке. В случае если кандидат по какой-либо причине не соответствует требованиям вакансии, то возможно проведение еще одного собеседования. Выступление кандидата также оценивается. Время одного выступления - 15 минут.

Заключительная часть. Преподаватель благодарит всех за участие, предоставляет возможность желающим высказать свое мнение о ходе игры. Далее слово предоставляется участникам каждой команды для самооценки, проделанной работы.

Задание 2. Тест «Определение стиля руководства»

Инструкция: Используя категории ответов «верно» и «неверно», ответить на вопросы.

1. Я рассматриваю интервью как возможность убедить себя и окружающих в достоинствах вашей компании.
2. Во время интервью большую часть времени говорю я.
3. В ходе собеседования кандидат должен продемонстрировать свои навыки, а моя задача – дать ему подходящее задание.
4. Не следует терять время собеседования на то, чтобы построить хорошие отношения с кандидатом.
5. Во время собеседования кандидат не должен задавать вопросов.
6. Я диктую правила игры, так как я хозяин положения.
7. Не следует рассказывать кандидату о компании во время первой встречи.
8. Только практические задания, которые я обязательно даю кандидату, помогают мне понять, тот ли он специалист, которого я ищу.
9. Я определяю правила игры во время собеседования, так как я отвечаю за качество подбора сотрудников.
10. Многие руководители срывают на кандидатах свое плохое настроение.
11. Первым делом кандидату надо рассказать о компании.
12. Моя роль на интервью - роль беспристрастного судьи.
13. Нельзя подробно отвечать на вопросы кандидата о фирме и должности.
14. Во время интервью я должен позаботиться об удобстве и раскрепощении кандидата.
15. В ходе беседы с кандидатом я чувствую себя более комфортно в роли равноправного партнера.
16. Я считаю, что кандидата во время интервью надо побольше проверять на стрессоустойчивость.
17. Моя основная задача - заинтересованность кандидата работой в нашей компании.
18. Практическое задание во время интервью - пустая трата времени, все равно навыки кандидат можно проверить только в ходе настоящей работы.

В графе «сумма» подсчитайте общий балл ответов «верно» и «неверно» в соответствии с распределением номеров вопросов по стилям интервью в колонках.

Контрольная работа № 1 по темам: «Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации», «Ролевые функции и типологические характеристики лидерства», «Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции»

Самостоятельная работа (14 часов)

Гендерный аспект социального лидерства.

Проблема формирования лидерства в государственных, общественных и коммерческих структурах.

Пол, возраст, темперамент, характер, профессионализм, жизненный опыт – специфика влияния на формирование лидерства в современной организации.

Подготовка к контрольной работе № 1 по темам: «Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации», «Рольные функции и типологические характеристики лидерства», «Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции» (приложение 1).

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний – социально-психологических процессов развития группы; основных условий эффективной командной работы для достижения поставленной цели; правил командной работы; понимания эффективности использования стратегий сотрудничества для достижения поставленной цели;

умений – определять свою роль в команде; понимать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.); предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата; *создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т.п.) разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников;*

навыков/опыта деятельности – эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды; *помощи и поддержки в организации деятельности ученических органов самоуправления.*

Тема 4. Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей

Лекция № 1 (2 часа)

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. Оценка личностных качеств персонала, их творческого потенциала, рефлексивная оценка собственных индивидуально-психологических и личностных характеристик.

Семинарское занятие в форме развернутой беседы по вопросам № 1 (2 часа)

1. Что такое социальная группа? Какие виды групп вы знаете?
2. Каковы основные признаки малой группы?
3. Каковы основные этапы развития группы?
4. Что такое групповая динамика?
5. Каковы основные признаки команды как разновидности малой группы?
6. Какие виды команд вы знаете?
7. Каковы функции команды?
8. Каковы основные механизмы командной работы?
9. Какую роль в развитии группы играют конфликты?
10. Что такое огруппление мышления?
11. Что такое групповой статус и роль? Какие групповые роли вы можете назвать?

Семинарское занятие в виде заслушивания и обсуждения докладов № 2 (2 часа)

Заслушивание и обсуждение сообщений-презентаций по темам:

1. «Лидерство как функция группы».
2. «Влияние группы на лидера и лидера на группу».
3. «Методы и технологии управления группой: коучинг».
4. «Методы и технологии управления группой: медиация».
5. «Методы и технологии управления группой: Feedback».
6. «Методы и технологии управления группой: генерация идей».
7. «Коммуникация лидера с группой, ее структура, правила».

Семинарское занятие в форме тренинга № 3 (2 часа)

Цель: определить уровень командного взаимодействия.

1. Командная игра «Киносъемка»

Команде предстоит пройти трудный путь создания фильма. Для этого путем обсуждения и голосования выбираются продюсер, режиссера и помощника режиссера. Они знакомят всех участников со сценарием и распределяет роли. Для этого всем членам команды выдается текст сценария и «черный список», где показаны минимальные гонорары киносъемочной группы.

На следующем этапе подготовки к съемке членам группы предстоит:

- прогнать основные сцены фильма;
- освоить работу с камерой и светом;
- изготовить костюмы главных героев;
- загримировать главных героев;
- подготовить сцену танцев, музыкальное сопровождение и все музыкальные сцены;
- подготовить декорации ко всем сценам и многое, многое другое.

Основной этап процесса можно условно разделить на репетицию, обсуждение и внесение корректив в сцену и на непосредственно съемку. В каждой сцене задействуется массовка. Таким образом ни один из членов киносъемочной группы ни останется без работы.

Результатом киносъемки является видеокассета с записью фильма, а также отчет продюсера. Помимо любительской камеры, идет видеозапись тренинга на профессиональную камеру. После монтажа фильм отдают участникам программы.

На заключительном этапе – кинопремьере – все члены съемочной группы имеют возможность увидеть фильм на большом экране. После премьеры объявляются доходы кинопроекта от проката и торжественно вручаются гонорары и дивиденды участникам съемочной группы.

2. Командная игра «Настольная карта приключений»

Команды по очереди кидают кубик. В зависимости от того, какое количество очков на нем выпадет, двигаются с помощью фишек по карте. На каждой остановке их ожидает препятствие. Возможно, команды попадут на волшебные «остановки», условиями которых является передвижение на несколько шагов вперед или назад, или пропуск хода. А возможно, команда будет бросать кубик два раза подряд. Первая задача каждой команды – как можно быстрее достичь финиша, самую быструю команду ожидает большой приз. Вторая задача каждой команды – заработать как можно больше очков при выполнении задания или прохождении препятствия.

3. Командная игра «Остров Сокровищ»

Одновременно на Остров сокровищ попадают две команды: пиратов и лордов. Они знают о том, что на острове зарыт клад и что найти его можно при помощи карты. Однако мудрые люди, спрятавшие сокровища, разделили карту на несколько частей, и разные ее части спрятали в разных местах острова. Они рассказали легенду, как найти части данной карты. Кроме того, хозяева сокровищ везде поставили ловушек для незваных гостей, и как оказалось, на острове обитают духи, охраняющие несметные сокровища. Поэтому и

лордам и пиратам придется, пройдя по раздельности огонь, воду и медные трубы объединиться, для того чтобы общими усилиями достигнуть намеченной цели.

4. Стратегическая игра «Военные действия»

На арене военных действий выступают две армии. Их основная цель – не поражение наибольшего числа противников, а выполнение максимального количества боевых заданий, например:

- захватить флаг над штабом противника;
- провести наступательную операцию, захватить плацдарм и удерживать его в течение определенного времени;
- привести в свой штаб пленного командира подразделения противника;
- соорудить минное поле – ловушку для противника.

Случайным методом выбираются роли участников команд: генералы, штабисты, командиры подразделений, разведчики, связисты, диверсанты, санитары. На пути к штабу противника команды преодолевают различные полосы препятствий, выполняют дополнительные задания штаба, исходя из «стратегического положения на фронте».

Через равные промежутки времени по сигналу члены команд меняются ролями. Таким образом каждый участник игры может проявить себя с разных сторон: побывать рядовым, генералом и связистом. «Ранение» и «смерть» игроков осуществляется путем срыва знаков различия с противника. «Раненый» может продолжать игру только после того, как санитар восстановит его знаки различия. «Убитый» – после того, как санитар или товарищи по оружию доставят его в штаб. Игра идет в режиме нон-стоп.

Вместе с боевыми группами на задание отправляется инструктор, следящий за соблюдением правил игры. Он засчитывает победы и поражения. Результаты местных боев доставляются в каждый из штабов, где ведется зачет своих побед и поражений противника. Командиры подразделений обеспечиваются радиосвязью для координации действий со штабом.

Апофеозом игры становится заключительный этап – «взятие высоты» и поднятие там флага Вашей организации. После оглашения результатов «войны», всем игрокам раздаются боевые награды и захваченные трофеи.

5. Стратегическая командная игра «Проект»

Перед группами (3-4 микрогруппы по 5-6 человек) первоначально ставится задача создать и презентовать проект в какой-то конкретной, например, социальной области.

Алгоритм может быть таким: цель, объект, масштаб и сроки, основные направления, средства реализации, препятствия и угрозы, перспективы, нестандартные решения.

На следующем этапе группам предлагается выбрать наилучший проект или интегрировать все имеющиеся проекты.

Возможны варианты, когда группы сразу осознают преимущества совместного варианта проекта, но обычно участники доказывают преимущества своего варианта и недостатки других. Нецелесообразно форсировать этот процесс – одни группы идут к осознанию длинным путем, другие коротким.

Цель командной работы – показать группе, что взаимодействие не просто создает арифметическую сумму частей, а выводит идею и деятельность на принципиально иной, более высокий уровень.

6. Стратегическая игра «Фермеры»

Цель: тренировка навыков командной работы при решении определенного типа задач.

Проводится в мини-группах по 10-15 человек.

Процедура проведения:

Ведущий раздает участникам листы с текстом инструкции и дает сигнал к началу работы.

Инструкция:

1. Ведущий объявит вам, когда следует начать работать.
2. Каждый участник получит фрагмент информации. Выданный вам текст нельзя показывать другим участникам. Произносить его можно.
3. Когда вы обменяетесь информацией между собой, вам станет ясно, в чем заключается задание. Далее вам следует определить, как вы будете его выполнять.
4. Когда вы решите, что справились с поставленной задачей, назовите ответ ведущему, который оценит его правильность.
5. Если работа окажется завершенной не полностью или к этому моменту вы сделаете больше, чем требуется, ведущий скажет, что вам следует продолжить работу, но вы не получите дополнительных инструкций о том, что вы сделали правильно, а что – нет.
6. В работе необходимо соблюдать следующие правила:
 - после начала работы нельзя обращаться к ведущему с вопросами, все сомнения должны разрешаться в группе;
 - нельзя показывать фрагменты полученной вами информации другим членам группам;
 - ничего нельзя записывать.
7. На выполнение задания дается 20 минут.

Самостоятельная работа (20 часов)

Роль команд в современных организациях и учреждениях. Диагностика ролевой структуры, симптомы ролевого дисбаланса и пути его преодоления. Изучение процессов групповой динамики. Кросскультурные особенности поведения членов команды. Сплоченность и психологическая совместимость членов команды.

Подготовка мультимедиа сообщений к выступлению на семинаре по темам:

1. «Лидерство как функция группы».
2. «Влияние группы на лидера и лидера на группу».
3. «Методы и технологии управления группой: коучинг».
4. «Методы и технологии управления группой: медиация».
5. «Методы и технологии управления группой: Feedback».
6. «Методы и технологии управления группой: генерация идей».
7. «Коммуникация лидера с группой, ее структура, правила».

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний – социально-психологических процессов развития группы; основных условий эффективной командной работы для достижения поставленной цели; правил командной работы; понимания эффективности использования стратегий сотрудничества для достижения поставленной цели;

умений – определять свою роль в команде; понимать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.); предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата; *создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т.п.) разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников;*

навыков/опыта деятельности – эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды; *помощи и поддержки в организации деятельности ученических органов самоуправления.*

Тема 5. Социальные конфликты в команде и управление ими

Лекция № 1 (2 часа)

Понятие конфликта. Разновидности конфликтов. Объективная и субъективная составляющие конфликта.

Семинарское занятие № 1 (2 часа)

Понятие конфликта. Разновидности конфликтов: внутриличностные, межличностные, конфликты между личностью и группой, межгрупповые. Стратегии поведения в конфликте.

Семинарское занятие с анализом ситуаций (кейсов) № 2 (2 часа)

Ситуация. Ваш подчиненный, зрелый и талантливый специалист творческого типа, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью у деловых партнеров, решает любые проблемы и великолепно взаимодействует в коллективе. Вместе с тем у вас не сложились отношения с этим работником. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно и амбициозно. В его работе вы нашли некоторые недочеты и решили высказать ему критические замечания, однако ваш предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику: он становится раздражительным и настороженным. Как себя вести?

Ситуация. Между двумя вашими коллегами возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой, чтобы вы поддержали его позицию. Какую стратегию поведения Вы выберете?

Ситуация. Вы получили одновременно два срочных задания: от вашего непосредственного и вашего вышестоящего начальника. Времени для согласования сроков выполнения заданий у вас нет, необходимо срочно начать работу. Выберите предпочтительное решение и объясните его:

1. В первую очередь начну выполнять задание того, кого больше уважаю.
2. Сначала буду выполнять задание, наиболее важное, на мой взгляд.
3. Сначала выполню задание вышестоящего начальника.
4. Буду выполнять задание своего непосредственного начальника.

Ситуация. В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

Ситуация. У вас создались натянутые отношения с коллегой. Допустим, что причины этого вам не совсем ясны, но нормализовать отношения необходимо, чтобы не страдала работа. Что бы вы предприняли в первую очередь?

Контрольная работа № 2 по темам: «Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей», «Социальные конфликты в команде и управление ими».

Самостоятельная работа (14 часов)

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.

Подготовка к контрольной работе № 2 по темам: «Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей», «Социальные конфликты в команде и управление ими» (приложение 1).

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний — социально-психологических процессов развития группы; основных условий эффективной командной работы для достижения поставленной цели; правил командной работы; понимания эффективности использования стратегий сотрудничества для достижения поставленной цели;

умений – определять свою роль в команде; понимать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.); предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата; *создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т.п.) разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников;*

навыков/опыта деятельности – эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды; *помощи и поддержки в организации деятельности ученических органов самоуправления.*

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

5.1. Перечень примерных вопросов и заданий для организации самостоятельной работы обучающегося

5.1.1. Очная форма обучения

№ п/п	Тема/раздел	Виды и содержание самостоятельной работы	Трудоемкость, часов
1.	Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации	<p><i>Работа с лекционным материалом.</i></p> <p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Междисциплинарные связи психологии лидерства. 2. Составление блок-схемы по теме лекции. <p><i>Подготовка мультимедиа сообщений к выступлению на семинаре по темам:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. «Теория личностных черт и теория великого человека». 2. «Три типа лидеров в зависимости от личностных качеств, определенных Р. Кателлом и Г. Стайсом». 3. «Содержание теорий Р. Манн и Р. Стогдила, Л. Лоутона и Э. Роуз». 4. «Исследования К. Левина и четыре системы Лайкерта». <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Двойникова, Е.Ю. Психология лидерства: учебное пособие / Е.Ю. Двойникова. — Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017.— 122 с. // ЭБС IPRBOOKS. — URL: 	14

		<p>http://www.iprbookshop.ru/92224.html (дата обращения 14.05.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p> <p>2.Занковский, А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме / А.Н. Занковский.— Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2019.— 296 с. // ЭБС IPRBOOKS. — URL: http://www.iprbookshop.ru/88375.html. (дата обращения 14.05.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p> <p>3.Психология лидерства: хрестоматия. - Минск: Харвест, 2004. -368 с.</p>	
2.	Рольевые функции и типологические характеристики лидерства	<p><i>Работа с лекционным материалом.</i></p> <p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <p>1.История зарождения и развития психологии лидерства (предвоенные, послевоенные теории).</p> <p>2.Методики диагностики лидерства, направленность методик и особенности их проведения («Лидер», «Можете ли вы быть руководителем?», «Организованный ли вы человек?», «Лидерство и руководство»).</p> <p><i>Подготовка к развернутой беседе по вопросам:</i></p> <p>1. Что такое лидерство?</p> <p>2. В чем отличие социологического и психологического понимания лидерства?</p> <p>3. В чем состоят трудности описания природы лидерства?</p> <p>4. Каковы основные теории лидерства? В чем состоят их отличия?</p> <p>5. Назовите основные отличия лидерства и власти?</p> <p>6. Что такое стиль лидерства?</p> <p>7. Каковы функции лидерства?</p> <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <p>1.Двойникова, Е.Ю. Психология лидерства: учебное пособие / Е.Ю. Двойникова. — Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017.— 122 с. // ЭБС IPRBOOKS. — URL: http://www.iprbookshop.ru/92224.html (дата обращения 14.05.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p> <p>2.Занковский, А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме / А.Н. Занковский.— Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2019.—</p>	10

		<p>296 с. // ЭБС IPRBOOKS. – URL: http://www.iprbookshop.ru/88375.html. (дата обращения 14.05.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p> <p>3. Психология лидерства: хрестоматия. - Минск: Харвест, 2004. - 368 с.</p>	
3.	<p>Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции</p>	<p><i>Работа с лекционным материалом.</i></p> <p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Гендерный аспект социального лидерства. 2. Проблема формирования лидерства в государственных, общественных и коммерческих структурах. 3. Пол, возраст, темперамент, характер, профессионализм, жизненный опыт – специфика влияния на формирование лидерства в современной организации. <p><i>Подготовка к развернутой беседе по вопросам:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. В чем состоит трехмерный подход к описанию лидерства? 2. Каковы основные личностные качества лидера? 3. В чем особенности поведения лидера? 4. Что такое имидж? Каков имидж лидера? 5. Почему индивидуальность является ключевой ценностью лидера? 6. Опишите социально-психологический портрет лидера. <p><i>Подготовка к контрольной работе № 1 по темам: «Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации», «Рольевые функции и типологические характеристики лидерства», «Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции» (приложение I).</i></p> <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Двойникова, Е.Ю. Психология лидерства: учебное пособие / Е.Ю. Двойникова. — Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017.— 122 с. // ЭБС IPRBOOKS. – URL: http://www.iprbookshop.ru/92224.html (дата обращения 14.05.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. 2. Занковский, А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме / А.Н. Занковский.— Москва: 	14

		<p>Издательство «Институт психологии РАН», 2019.— 296 с. // ЭБС IPRBOOKS. – URL: http://www.iprbookshop.ru/88375.html. (дата обращения 14.05.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p> <p>3. Психология лидерства: хрестоматия. - Минск: Харвест, 2004. -368 с.</p>	
4.	Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей	<p><i>Работа с лекционным материалом.</i></p> <p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Роль команд в современных организациях и учреждениях. 2. Диагностика ролевой структуры, симптомы ролевого дисбаланса и пути его преодоления. 3. Изучение процессов групповой динамики. 4. Кросскультурные особенности поведения членов команды. 5. Сплоченность и психологическая совместимость членов команды. <p><i>Подготовка к развернутой беседе по вопросам:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Что такое социальная группа? Какие виды групп вы знаете? 2. Каковы основные признаки малой группы? 3. Каковы основные этапы развития группы? 4. Что такое групповая динамика? 5. Каковы основные признаки команды как разновидности малой группы? 6. Какие виды команд вы знаете? 7. Каковы функции команды? 8. Каковы основные механизмы командной работы? 9. Какую роль в развитии группы играют конфликты? 10. Что такое огруппление мышления? 11. Что такое групповой статус и роль? Какие групповые роли вы можете назвать? <p><i>Подготовка мультимедиа сообщений к выступлению на семинаре по темам:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. «Лидерство как функция группы». 2. «Влияние группы на лидера и лидера на группу». 3. «Методы и технологии управления группой: коучинг». 4. «Методы и технологии управления группой: медиация». 5. «Методы и технологии управления группой: Feedback». 6. «Методы и технологии управления 	20

		<p>группой: генерация идей».</p> <p>7. «Коммуникация лидера с группой, ее структура, правила».</p> <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <p>1. Лидерство и командообразование: учебное пособие / А.Н. Байдаков [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 132 с. // ЭБС IPRBOOKS. — URL: http://www.iprbookshop.ru/92983.html (дата обращения 14.05.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p> <p>2. Паркер, Г. Формирование команды: сборник упражнений для тренеров / Г. Паркер, Р. Кропп. - Санкт-Петербург: ПИТЕР, 2003. — 160 с.</p>	
5.	Социальные конфликты в команде и управление ими	<p><i>Работа с лекционным материалом.</i></p> <p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <p>1. Анализ системы межличностных отношений, возникающих в социальной группе в связи с совместной деятельностью.</p> <p>2. Игровые, взрывные и лавинообразные конфликты.</p> <p>3. Анализ избранных стратегий поведения в конфликтной ситуации.</p> <p>4. Проектирование переговорного процесса.</p> <p><i>Подготовка к контрольной работе № 2 по темам: «Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей», «Социальные конфликты в команде и управление ими» (приложение 1).</i></p> <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <p>1. Лидерство и командообразование: учебное пособие / А.Н. Байдаков [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 132 с. // ЭБС IPRBOOKS. — URL: http://www.iprbookshop.ru/92983.html (дата обращения 14.05.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p> <p>2. Родыгина, Ю.К. Психология управленческой деятельности: учебное пособие / Ю.К. Родыгина; НГУФК им. П.Ф. Лесгафта. — Санкт-Петербург, 2013 // 4. Электронная библиотека вузов ФК. — Режим доступа: локальная сеть ВЛГАФК, по договору.</p>	14

5.1.2. Заочная форма обучения

№ п/ п	Тема/раздел	Виды и содержание самостоятельной работы	Трудоемк ость, часов
1.	Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации	<p><i>Работа с лекционным материалом.</i> <i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Междисциплинарные связи психологии лидерства. 2. Составление блок-схемы по теме лекции. <p><i>Подготовка мультимедиа сообщений к выступлению на семинаре по темам:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. «Теория личностных черт и теория великого человека». 2. «Три типа лидеров в зависимости от личностных качеств, определенных Р. Кателлом и Г. Стайсом». 3. «Содержание теорий Р. Манн и Р. Стогдила, Л. Лоутона и Э. Роуз». 4. «Исследования К. Левина и четыре системы Лайкерта». <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Двойникова, Е.Ю. Психология лидерства: учебное пособие / Е.Ю. Двойникова. — Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017.— 122 с. // ЭБС IPRBOOKS. — URL: http://www.iprbookshop.ru/92224.html (дата обращения 14.05.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. 2. Занковский, А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме / А.Н. Занковский. — Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2019.— 296 с. // ЭБС IPRBOOKS. — URL: http://www.iprbookshop.ru/88375.html. (дата обращения 14.05.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. 3. Психология лидерства: хрестоматия. - Минск: Харвест, 2004. -368 с. 	20
2.	Рольевые функции и типологические характеристики лидерства	<p><i>Работа с лекционным материалом.</i> <i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. История зарождения и развития психологии лидерства (предвоенные, послевоенные теории). 2. Методики диагностики лидерства, направленность методик и особенности их 	14

		<p>проведения («Лидер», «Можете ли вы быть руководителем?», «Организованный ли вы человек?», «Лидерство и руководство»).</p> <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <p>1.Двойникова, Е.Ю. Психология лидерства: учебное пособие / Е.Ю. Двойникова. — Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017.— 122 с. // ЭБС IPRBOOKS. — URL: http://www.iprbookshop.ru/92224.html (дата обращения 14.05.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p> <p>2.Занковский, А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме / А.Н. Занковский.— Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2019.— 296 с. // ЭБС IPRBOOKS. — URL: http://www.iprbookshop.ru/88375.html. (дата обращения 14.05.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p> <p>3.Психология лидерства: хрестоматия. - Минск: Харвест, 2004. -368 с.</p>	
3.	Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции	<p><i>Работа с лекционным материалом.</i></p> <p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <p>1.Гендерный аспект социального лидерства.</p> <p>2.Проблема формирования лидерства в государственных, общественных и коммерческих структурах.</p> <p>3.Пол, возраст, темперамент, характер, профессионализм, жизненный опыт – специфика влияния на формирование лидерства в современной организации.</p> <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <p>1.Двойникова, Е.Ю. Психология лидерства: учебное пособие / Е.Ю. Двойникова. — Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017.— 122 с. // ЭБС IPRBOOKS. — URL: http://www.iprbookshop.ru/92224.html (дата обращения 14.05.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p> <p>2.Занковский, А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме / А.Н. Занковский.— Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2019.— 296 с. // ЭБС IPRBOOKS. — URL: http://www.iprbookshop.ru/88375.html. (дата обращения 14.05.2020). — Режим доступа: для</p>	16

		авторизир. пользователей. 3. Психология лидерства: хрестоматия. - Минск: Харвест, 2004. - 368 с.	
4.	Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей	<p><i>Работа с лекционным материалом.</i> <i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Роль команд в современных организациях и учреждениях. 2. Диагностика ролевой структуры, симптомы ролевого дисбаланса и пути его преодоления. 3. Изучение процессов групповой динамики. 4. Кросскультурные особенности поведения членов команды. 5. Сплоченность и психологическая совместимость членов команды. <p><i>Подготовка мультимедиа сообщений к выступлению на семинаре по темам:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. «Лидерство как функция группы». 2. «Влияние группы на лидера и лидера на группу». 3. «Методы и технологии управления группой: коучинг». 4. «Методы и технологии управления группой: медиация». 5. «Методы и технологии управления группой: Feedback». 6. «Методы и технологии управления группой: генерация идей». 7. «Коммуникация лидера с группой, ее структура, правила». <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство и командообразование: учебное пособие / А.Н. Байдаков [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 132 с. // ЭБС IPRBOOKS. — URL: http://www.iprbookshop.ru/92983.html (дата обращения 14.05.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. 2. Паркер, Г. Формирование команды: сборник упражнений для тренеров / Г. Паркер, Р. Кропп. - Санкт-Петербург: ПИТЕР, 2003. — 160 с. 	26
5.	Социальные конфликты в команде и управление ими	<p><i>Работа с лекционным материалом.</i> <i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие конфликта. 2. Разновидности конфликтов: внутриличностные, межличностные, конфликты между личностью и группой, межгрупповые. 	22

		<p>3. Стратегии поведения в конфликте.</p> <p>4. Анализ системы межличностных отношений, возникающих в социальной группе в связи с совместной деятельностью.</p> <p>5. Игровые, взрывные и лавинообразные конфликты.</p> <p>6. Анализ избранных стратегий поведения в конфликтной ситуации.</p> <p>7. Проектирование переговорного процесса.</p> <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <p>1. Лидерство и командообразование: учебное пособие / А.Н. Байдаков [и др.]. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 132 с. // ЭБС IPRBOOKS. — URL: http://www.iprbookshop.ru/92983.html (дата обращения 14.05.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p> <p>2. Родыгина, Ю.К. Психология управленческой деятельности: учебное пособие / Ю.К. Родыгина; НГУФК им. П.Ф. Лесгафта. — Санкт-Петербург, 2013 // 4. Электронная библиотека вузов ФК. — Режим доступа: локальная сеть ВЛГАФК, по договору.</p>	
--	--	---	--

5.2. Методические рекомендации к различным видам самостоятельной работы

Методические рекомендации для самостоятельного изучения вопросов по теме

В связи с тем, что значительное время при освоении учебной дисциплины отводится на самостоятельную работу, обучающемуся в процессе подготовки к семинарским занятиям, а также при самостоятельном изучении первоисточников и специальной аналитической литературы предлагается подумать над контрольными вопросами. Эти вопросы не повторяют вопросы лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы, экзамена, но обращают внимание на проблемный характер изучаемых тем и предлагают подумать и определить собственное отношение к тем или иным аспектам и предложить решение проблемы.

Методические рекомендации для подготовки к контрольной работе

Примерные варианты контрольных работ представлены в приложении 1. Ознакомление с темами контрольных работ, их количеством, условиями ответов на вопросы контрольных работ, самими вопросами и вариантами ответов на них позволяет создать относительно полное впечатление об особенностях их проведения. При подготовке к контрольной работе по определённой теме рекомендуется повторно проанализировать лекционный материал по теме, повторить особенности методики изучения вопроса, освоенной на практическом занятии, и ознакомиться с содержанием рекомендованных разделов учебных пособий.

Методические рекомендации для подготовки участия обучающегося в дискуссии по вопросам на семинаре

Поскольку часть изучаемых тем носит дискуссионный проблемный характер, обучающимся предлагается принять участие в обсуждении ряда вопросов и высказать свое мнение по обсуждаемым темам. Обучающийся должен быть готов сделать развернутое выступление на семинаре по заданным вопросам и ответить на дополнительные вопросы.

Методические рекомендации к подготовке материала и презентации доклада

Создание материалов-презентаций – это вид самостоятельной работы обучающегося по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint

Материалы-презентации готовятся обучающимся в виде слайдов с использованием программы Microsoft PowerPoint. В качестве материалов-презентаций могут быть представлены результаты любого вида внеаудиторной самостоятельной работы, по формату соответствующие режиму презентаций.

Затраты времени на создание презентаций зависят от степени трудности материала по теме, его объема, уровня сложности создания презентации, индивидуальных особенностей обучающегося и определяются преподавателем.

Деятельность обучающегося:

- изучает материалы темы, выделяя главное и второстепенное;
- устанавливает логическую связь между элементами темы;
- представляет характеристику элементов в краткой форме;
- выбирает опорные сигналы для акцентирования главной информации и отображает в структуре работы;
- оформляет работу и предоставляет к установленному сроку.

5.3.Критерии оценки самостоятельной работы обучающегося

Критерии оценки самостоятельного изучения материала

Результаты самостоятельного изучения материала обсуждаются на семинарских занятиях, оценивание производится по следующим критериям:

оценка «отлично»	По самостоятельно изученным темам/вопросам отвечает полно и правильно; может обосновать свой ответ, привести необходимые примеры; правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя, имеющие целью выяснить степень понимания обучающимся данного материала
оценка «хорошо»	Дает правильные ответы, допускает неточности или недочеты, может обосновать свой ответ, привести необходимые примеры; правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя, имеющие целью выяснить степень понимания обучающимся данного материала
оценка «удовлетворительно»	Отвечает, но допускает ошибки, излагает материал недостаточно логично и последовательно; затрудняется при ответах на вопросы преподавателя; с трудом приводит отдельные примеры из практики
оценка «неудовлетворительно»	Не отвечает или отвечает неправильно, только иногда дает правильные ответы; не приводит примеров из практики

Критерии оценки подготовки к контрольной работе по теме

При оценке результатов достижения компетенций посредством контрольной работы в виде тестовых заданий применяется следующая шкала

оценка «отлично»	выставляется при условии выбора обучающимся 90-100% правильных ответов при тестировании
оценка «хорошо»	выставляется при условии выбора обучающимся 76-89 % правильных ответов при тестировании
оценка «удовлетворительно»	выставляется при условии выбора обучающимся 61-75 % правильных ответов при тестировании
оценка «неудовлетворительно»	выставляется при условии выбора обучающимся менее 60 % правильных ответов при тестировании

Критерии оценки участия обучающегося в дискуссии по вопросам на семинаре

Результаты участия обучающегося в дискуссии на семинарских занятиях оцениваются по следующим критериям:

оценка «отлично»	Обучающийся четко и ясно формулирует точку зрения в процессе дискуссии, выдвигает обоснованные аргументы в поддержку своей точки зрения, хорошо владеет научной терминологией, имеет знания о сути обсуждаемой проблемы, речь последовательна, непротиворечива, убедительна
оценка «хорошо»	Обучающийся нечетко формулирует точку зрения в процессе дискуссии, выдвигает не всегда обоснованные аргументы в поддержку своей точки зрения, по большей части владеет научной терминологией, понимает суть обсуждаемой проблемы, но затрудняется в детализации; речь не всегда последовательна и убедительна
оценка «удовлетворительно»	Активность обучающегося недостаточна, а степень подготовленности к дискуссии на недостаточно убедительном уровне, но свидетельствует о понимании сути обсуждаемого явления; речь ограничена
оценка «неудовлетворительно»	Обучающийся имеет слабое представление о содержании обсуждаемой темы дискуссии, аргументы носят бездоказательный характер, плохо владеет правилами научной аргументации, допускает серьезные ошибки в использовании информации, аргументы носят несоответствующий обсуждаемой теме характер, нечетко и неясно формулирует точку зрения; речь скупа, неубедительна

Критерии оценки материала-презентации доклада:

- соответствие содержания теме;
- правильная структурированность информации;
- наличие логической связи изложенной информации;
- эстетичность оформления, его соответствие требованиям;
- работа представлена в срок.

оценка «отлично»	Представляемая презентация полностью соответствует теме; имеет место правильное структурирование информации; изложенная информация логически связана; присутствует высокое качество оформления, содержание
------------------	--

	слайдов соответствует и дополняет выступление; работа представлена в срок
оценка «хорошо»	Представляемая презентация соответствует теме; имеет место правильное структурирование информации, но с некоторыми замечаниями; прослеживается логическая связь изложенной на слайдах информации; присутствует хорошее качество оформления, содержание слайдов в целом соответствует выступлению; работа представлена в срок
оценка «удовлетворительно»	Представляемая презентация в основном соответствует теме; имеются ошибки в структурировании информации; не всегда прослеживается логическая связь изложенной на слайдах информации; присутствует удовлетворительное качество оформления, содержание слайдов иногда отклоняется и не соответствует выступлению; работа представлена в срок
оценка «неудовлетворительно»	Представляемая презентация слабо соответствует заявленной теме; имеются явные ошибки в структурировании информации; нарушена логическая связь изложенной на слайдах информации; качество оформления низкое, содержание слайдов слабо связано с выступлением; работа представлена с опозданием

5.4. Примерная тематика докладов-презентаций

1. Теория личностных черт и теория великого человека.
2. Три типа лидеров в зависимости от личностных качеств, определенных Р. Кателлом и Г.Стайсом.
3. Содержание теорий Р.Манн и Р.Стогдила, Л.Лоутона и Э.Роуз.
4. Исследования К.Левина и четыре системы Лайкерта.
5. Лидерство как функция группы.
6. Влияние группы на лидера и лидера на группу.
7. Методы и технологии управления группой: коучинг.
8. Методы и технологии управления группой: медиация.
9. Методы и технологии управления группой: Feedback.
10. Методы и технологии управления группой: генерация идей.
11. Коммуникация лидера с группой, ее структура, правила.

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

6.1. Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе изучения дисциплины

Таблица раздела 1 «РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ» демонстрирует взаимосвязь педагогического контроля с соотнесенными с основной

профессиональной образовательной программой профессиональными стандартами - в ней определены трудовые функции профессиональных стандартов, выполнение которых обеспечивает формирование соответствующих компетенций в рамках учебной дисциплины.

6.2. Индикаторы достижения компетенций по уровню их сформированности

Индикаторы достижения	Критерий оценивания	Шкала оценивания	Уровень сформированной компетенции
Знает (соответствует таблице раздела 1)	Знает	отлично	высокий
		хорошо	повышенный
		удовлетворительно	пороговый
	Не знает	неудовлетворительно	недостаточный
Умеет (соответствует таблице раздела 1)	Умеет	отлично	высокий
		хорошо	повышенный
		удовлетворительно	пороговый
	Не умеет	неудовлетворительно	недостаточный
Имеет опыт/владеет (соответствует таблице раздела 1)	Имеет опыт/владеет	отлично	высокий
		хорошо	повышенный
		удовлетворительно	пороговый
	Не владеет	неудовлетворительно	недостаточный

6.3. Соотношение индикаторов достижения со шкалой критериев их оценивания и уровнем их сформированности

Индикаторы достижения	Критерий оценивания	Уровень сформированной компетенции
Знает (соответствует таблице раздела 1)	Показывает полные и глубокие знания, логично и аргументировано отвечает на все вопросы, в том числе дополнительные, показывает высокий уровень теоретических знаний	высокий
	Показывает глубокие знания, грамотно излагает ответ, достаточно полно отвечает на все вопросы, в том числе дополнительные, в то же время при ответе допускает несущественные ошибки	повышенный
	Показывает достаточные, но не глубокие	пороговый

Индикаторы достижения	Критерий оценивания	Уровень сформированной компетенции
	знания, при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуются уточняющие вопросы	
	Показывает недостаточные знания, не способен аргументированно и последовательно излагать материал, допускает грубые ошибки, неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом	недостаточный
Умеет (соответствует таблице раздела 1)	Умеет применять полученные знания для решения конкретных практических задач, способен предложить альтернативные решения анализируемых проблем, формулировать выводы	высокий
	Умеет применять полученные знания для решения конкретных практических задач, способен формулировать выводы, но не может предложить альтернативные решения анализируемых проблем	повышенный
	При решении конкретных практических задач возникают затруднения	пороговый
	Не может решить практические задачи	недостаточный
Имеет опыт/владеет (соответствует таблице раздела 1)	Владеет навыками, необходимыми для профессиональной деятельности, способен оценить результат своей деятельности	высокий
	Владеет навыками, необходимыми для профессиональной деятельности, затрудняется оценить результат своей деятельности	повышенный
	Демонстрирует слабые навыки, необходимые для профессиональной деятельности	пороговый
	Отсутствие навыков или неспособность их продемонстрировать	недостаточный

6.4. Методические материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих формирование компетенций в процессе освоения образовательной программы

6.4.1. Перечень вопросов для промежуточной аттестации на зачете, оценивающих знания

1. Лидерство как социальная характеристика современной личности.
2. Понятие лидерства в теориях.
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. Стратегии поведения личности в социальном конфликте.
29. Социология управления о роли лидера в современной организации.
30. Социальная психология о лидерстве и лидерах.

6.4.2. Перечень вопросов для промежуточной аттестации на зачете, оценивающих знания и умения

1.Схематично отобразите междисциплинарные связи психологии лидерства.

2.Проведите сравнительный анализ лидерства и руководства:

Основания сравнения	Лидерство	Руководство
Роль		
Сфера влияния		
Устойчивость		
Сфера ответственности		
Наличие инструментов власти		

3.Рассмотрите преимущества и недостатки «лидера-героя» и «скромного лидера». Согласны ли вы с тем, что великий лидер должен быть скромным?

4.Содержание трех стилей руководства:

	Авторитарный стиль	Демократический стиль	Либеральный стиль
Природа стиля			
Сильные стороны			
Слабые стороны			

5.Какие подходы с точки зрения лидерства, более всего и менее всего соответствуют вашей личности. Поясните свой ответ.

6.Как вы относитесь к тому утверждению, что лидер должен налаживать индивидуальные отношения с каждым подчиненным? Каковы преимущества и недостатки этого подхода?

7.Опишите самого эффективного лидера из известных вам. Каким образом этот человек приобрел навыки лидера?

8.Укажите некоторые личностные качества известных вам лидеров. Какие из этих качеств кажутся вам наиболее значимыми? Почему?

9.Качества, наиболее часто встречающиеся у лидеров:

Группа качеств	Характеристика качества
Физиологические качества	
Психологические качества	
Интеллектуальные качества	
Личностные качества	

10.Установите соответствие между названием ролей и описанием их функций в соответствии с моделью Марджерисона-МакКенна.

1. Роль «докладчик-консультант».	а. Быстро улавливает происходящее, становится инициатором перемен. Предприимчив, энергичен, способен работать по нескольким направлениям одновременно, об-
2. Роль «новатор-разработчик».	б. Легко принимает решения. Концентрируется на целях, задачах, сроках и бюджетных ограничениях. Планирует деятельность. Преодолевает конфликты.
3. Роль «исследователь-промоутер».	в. Осуществляет сбор информации. Делает информацию доступной и понятной для других.
4. Роль «специалист по оценке и развитию».	г. Исследование деятельности. Не склонны продвигать свои достижения. Не всегда придерживаются сроков и планов.
5. Роль «координатор-организатор».	д. Эффективное и квалифицированное выполнение работы. Практичен, рационален, концентрируется на реальных проблемах и проектах. Соблюдает сроки и планы, ориентирован на систематические

	методы. Имеет потребность в четкой структуре и распределении обязанностей. Способен выполнять одну и ту же работу длительный срок, может сопротивляться изменениям.
6. Роль «специалист по производству и доработке».	е. Не склонен к незамедлительным реакциям. Изучает вопрос перед действиями. Имеет твердые принципы и устойчивые ценности. Выбирает сферы деятельности, связанные с заботой о других.
7. Роль «инспектор-контролер».	ж. Продвигает идеи и внедряет нововведения. Склонен к проектной деятельности. Не всегда генерирует продуктивные идеи самостоятельно, но умеет отлично работать с идеями других.
8. Роль «специалист по поддержанию достигнутого уровня».	з. - Обладает широтой взглядов, ориентацией на будущее, готовностью слушать и воспринимать информацию, стремлением к совершенствованию. Способен выйти за рамки стандартных решений.

11. Проанализируйте приведенные в таблице данные, характеризующие поведение лидера в групповых процессах. Определите, какое поведение лидера может удовлетворять членов группы, а какое может привести к нейтрализации лидерства, заполнив соответствующие столбцы таблицы.

Ситуация	Поведение лидера	
	удовлетворяет группу	является нейтрализатором лидерства
Лидер сам принимает решения, не советуясь с членами группы		
Лидер привлекает к обсуждению решений всех членов группы, но никогда не учитывает их мнение		
Лидер привлекает к обсуждению решений всех желающих членов группы, но не прилагает усилий к тому, чтобы понять их точку зрения		
Лидер направляет и обобщает мнение членов группы		
Лидер является открытым носителем достоверной информации в организации		
Лидер делегирует полномочия членам группы		
Лидер стремится переложить ответственность на членов группы		

Лидер слабо компетентен в узких производственных вопросах		
---	--	--

12. Заполнить таблицу «Представления о команде у разных авторов»:

Автор	Определение

13. Заполнить таблицу «Представления о понятии «командообразование» у разных авторов»:

Автор	Определение

14. Заполнить таблицу «Сравнительный анализ понятий «команда» и «группа»»:

Команда	Группа

15. В команде существуют разногласия в понимании сути кардинальных решений, происходящих в организации. Опишите ваши действия, как руководителя, в данной ситуации.

16. Вас назначили начальником отдела, который характеризуется высоким уровнем текучести кадров. Опишите ваши действия в данной ситуации.

17. Составьте список вопросов, которые возможно спросить при проведении собеседования при приеме на работу и которые позволяют определить роль человека в команде.

18. Разработайте план мероприятий, направленных на формирование команды. Программа должна включать в себя указание мероприятий, сроков проведения, ответственных лиц, затрат.

19. Вам необходимо выбрать программу тренинга командообразования для ваших сотрудников. По каким критериям бы будете осуществлять выбор? Приведите список критериев и их обоснование.

20. Составьте примерный список упражнений, которые можно использовать руководителю непосредственно на рабочем месте для формирования команды в своей организации/отделе.

21. Составить глоссарий на тему лидерства и командообразования.

22. Командные роли и их характеристика:

Виды командных ролей	Необходимые личные качества и вклад в деятельность команды	Допустимые недостатки
«Мыслитель»		

«Исполнитель»		
«Доводчик»		
«Оценщик»		
«Исследователь ресурсов»		
«Формирователь»		
«Коллективист»		
«Председатель»		
«Специалист»		

23.Различия между слабо сплоченной группой и командой:

Рабочая группа	Команда
Есть сильный руководитель с четко выраженными целями	
Индивидуальная (личная) ответственность	
Формальное соответствие целей группы и организации. Предназначение рабочей группы совпадает с предназначением организации	
Индивидуальные результаты труда	
Руководитель проводит эффективные обсуждения заданий, организует и проводит собрания и совещания	
Непрямая оценка эффективности группы	
Руководитель организует дискуссию, принимает решения и делегирует компетенции	

24.Назовите основные принципы организации командной работы.

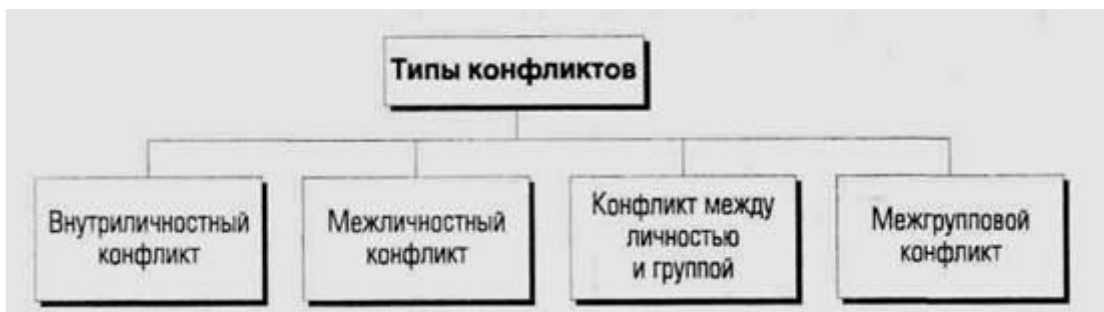
25.На эффективность работы группы существенно влияет ее размер. От него зависит возможность взаимодействия членов группы друг с другом, степень их участия в групповых процессах, вероятность создания подгрупп, соперничество которых может привести к внутригрупповым конфликтам и т. д.

Проанализируйте перечисленные ниже эффекты групповой работы и определите, для групп какого размера они характерны, заполнив таблицу.

Эффект групповой работы	Размер группы, чел.			
	2	3	5-15	< 15
Сплоченность				
Ложное согласие				
Хороший потенциал взаимодействия				
Конфликты				
Снижение потенциала взаимодействия				
Удовлетворенность				
Снижение удовлетворенности				

Рост коммуникативно-координационных требований				
--	--	--	--	--

26. Приведите конкретные примеры типов конфликта:



27. Приведите конкретные примеры стратегий поведения в конфликте.



28. Назовите основные отличия конфликтов команде и конфликтов в группе.

29. Схематично изобразите модель конфликта в команде.

30. Определите основные методы управления конфликтной ситуацией в команде.

6.4.3. Перечень практических заданий на зачете, необходимых для оценки умений и опыта деятельности

Ситуация 1. Мысленно смоделируйте ситуацию: подчиненный второй раз не выполнил ваше задание в срок хотя обещал и давал слово, что подобного случая больше не повторится. Как бы вы поступили?

1. Дождаться выполнения задания, а затем сурово поговорить наедине, предупредив в последний раз.
2. Не дожидаться выполнения задания, поговорить с ним о причинах повторного срыва, добиться выполнения задания, наказать за срыв рублем.
3. Посоветоваться с опытным сотрудником, пользующимся авторитетом в коллективе, как поступить с нарушителем? Если такого сотрудника нет, вынести вопрос о недисциплинированности работника на собрание коллектива.

Ситуация 2. В самый напряженный период завершения важного коллективного задания, руководителем которого назначены вы, один из членов вашей подгруппы заболел. Каждый член подгруппы занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок. Как поступить в этой ситуации?

1. Посмотрю, кто из коллег меньше загружен, и распоряжусь: «Вы возьмете эту работу, а вы поможете доделать это».

2. Предложу подгруппе: «Давайте вместе подумаем, как выйти из создавшегося положения».

3. Попрошу наиболее активных представителей подгруппы высказать свои предложения, предварительно обсудив их с другими, затем приму решение.

4. Вызову к себе самого опытного и надежного члена подгруппы и попрошу его выручить коллектив, выполнив работу отсутствующего.

Ситуация 3. Когда вам случается общаться с сотрудниками или подчиненными в неформальной обстановке, во время отдыха, к чему вы более склонны? Выберите свой вариант поведения в этой ситуации.

1. Вести разговор, близкий вам по деловым и профессиональным интересам.

2. Задавать тон беседе, уточнять мнения по спорным вопросам, отстаивать свою точку зрения, стремиться в чем-то убедить другого.

3. Разделять общую тему разговора, не навязывать своего мнения, поддерживать общую точку зрения, стремиться не выделяться своей активностью, а только выслушивать собеседников.

4. Стремиться не говорить о делах и работе, быть посредником в общении, быть непринужденным и внимательным к другим.

Ситуация 4. Подчиненный игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете.

1. Как вы будете поступать с этим подчиненным в дальнейшем?

2. Разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, применю обычные административные меры наказания.

3. В интересах дела постараюсь вызвать его на откровенный разговор, попытаюсь найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт.

4. Обращусь к активу коллектива: пусть обратят внимание на его неправильное поведение и применят меры общественного воздействия.

5. Попытаюсь разобраться в том, не делаю ли я сам ошибок во взаимоотношениях с этим подчиненным, потом решу, как поступать.

Ситуация 5. Вас недавно выбрали руководителем трудового коллектива, в котором вы несколько лет работали рядовым сотрудником. В 8 ч 15 мин вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 мин. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас.

1. Как вы начнете беседу при встрече?

2. Независимо от своего опоздания, сразу же потребую его объяснений об опозданиях на работу.

3. Извинюсь перед подчиненным и начну беседу.

4. Поздороваясь, объясню причину своего опоздания и спрошу его: «Как вы думаете, чего можно ожидать от руководителя, который также часто опаздывает, как и вы?»

5. В интересах дела отменю беседу и перенесу ее на другое время.

Ситуация 6. Однажды вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей производства о том, как лучше обращаться с подчиненными. Одна из точек зрения вам понравилась. Какая?

Первый: «Чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности».

Второй: «Все это мелочи. Главное в оценке людей – это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено».

Третий: «Я считаю, что успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его».

Четвертый: «Это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия».

Ситуация 7. В вашем коллективе имеется работник, который скорее числится, чем работает. Его это положение устраивает, а вас нет. Как вы поступите в данном случае?

1. Поговорю с этим человеком с глазу на глаз. Дам ему понять, что ему лучше уволиться по собственному желанию.

2. Напишу докладную вышестоящему начальнику с предложением «сократить» эту единицу.

3. Предложу заместителю обсудить эту ситуацию и подготовить свои предложения о том, как поступить с этим человеком.

4. Найду для этого человека подходящее дело, прикреплю наставника, усилю контроль за его работой.

Ситуация 8. Подчиненный (коллега) игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете. Как вы поступите с этим подчиненным (коллегой) в дальнейшем?

Ситуация 9. В коллективе, которым Вы руководите, есть неформальный лидер, который однозначно пытается конкурировать с Вами за влияние на людей. Ваши действия?

Ситуация 10. Сотрудник постоянно уклоняется от ответственности, переспрашивает, как следует выполнять текущую работу, но в итоге все делает весьма исполнительно. Сотрудник работает в компании около полугода. Чем эта ситуация может быть вызвана? Ваши действия как руководителя?

Ситуация 11. Вы подписываете заявление на три дня отпуска своему подчиненному, согласно действующему положению, однако подчиненный выходит на работу спустя четыре дня. Как вы поступите?

Ситуация 12. Вы – начальник отдела. После реорганизации вам срочно необходимо перекомплектовать штат. По какому пути вы пойдете?

1. Возьмусь за дело сам, изучу все списки и личные дела работников цеха, предложу свой проект на собрании коллектива.

2. Предложу решить этот вопрос отделу кадров. Ведь это их работа.

3. Во избежание конфликтов предложу высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам, создам комиссию по комплектованию новых бригад.

4. Сначала определяю, кто будет возглавлять новые бригады и участки, затем поручу этим людям подать свои предложения по составу бригад.

Ситуация 13. У вас в подразделении есть несколько подчиненных, которые совершают немотивированные действия. Вы видите их постоянно вместе, при этом вам

кажется, что вы знаете, кто у них неформальный лидер. Вам нужно заставить их хорошо работать, а не устраивать «тусовки» прямо на рабочем месте. Вы не знаете, какой интерес их объединяет. Что вы предпримете для изменения ситуации и улучшения работы?

Ситуация 14. Вы приняли на работу молодого способного специалиста (только что окончившего институт), который превосходно справляется с работой. Он провел уже несколько консультаций, и клиенты им очень довольны. Вместе с тем он резок и заносчив в общении с другими работниками. Вы каждый день получаете такого рода сигналы, а сегодня поступило письменное заявление от вашего секретаря по поводу его грубости. Какие замечания и каким образом необходимо сделать молодому специалисту, чтобы изменить его стиль общения в коллективе?

Ситуация 15. Во время деловой встречи с вами ваш сотрудник «вышел из себя», не принимая ваших замечаний по поводу очередного рекламного проекта. Вы не можете позволить подчиненному так себя вести, ведь он подрывает ваш авторитет. Что вы предпримете?

Ситуация 16. Ваш заместитель очень опытный специалист, он действительно знает работу как «свои пять пальцев», практически он незаменим, когда он рядом, вы уверены, что все будет хорошо. Однако вы знаете, что он бесчувственный человек и никакие «человеческие» проблемы его не интересуют. От этого в коллективе в последнее время стало тревожно, некоторые коллеги собираются подать заявления об уходе, так как он их обидел. Вы пытались в неформальной беседе с ним обсудить это, но он даже не понимает, о чем вы говорите, его интересует только план и прибыль. Как нужно воздействовать на своего заместителя, чтобы изменить его стиль взаимодействия с персоналом? Что вы предпримете?

Ситуация 17. Смоделируйте ситуацию, при которой человек обладает чем-то одним: либо властью, либо влиянием, либо авторитетом, либо лидирует, но не имеет ни одного из трех оставшихся качеств из тех, которые были названы. Какая из смоделированных ситуаций наиболее типична?

Ситуация 18. Вслед за кратким выговором вы сказали работнику несколько приятных слов. Наблюдая за партнером, вы заметили, что его лицо, поначалу несколько напряженное, быстро повеселело. К тому же он начал весело шутить и балагурить, рассказал пару свежих анекдотов и историю, которая произошла сегодня у него в доме.

В конце разговора вы поняли, что критика, с которой вы начали разговор, не только не была воспринята, но и как бы забыта. Вероятно, он услышал только приятную часть разговора. Что вы предпримете?

Ситуация 19. Полученная вами информация указывает на некоторые трудности во взаимоотношениях подчиненных одной из групп. Группа имеет хорошую производственную репутацию. Члены группы эффективно выполняли сложные задачи и успешно справлялись с работой в течение всего прошлого года. Все они обладают достаточной квалификацией.

Возможные способы воздействия:

- рассмотрите необходимость внедрения новой практики и обсудите ваше решение с подчиненными;
- предоставьте членам группы возможность самим решить возникшие проблемы;
- действуйте быстро и твердо, корректируя и направляя;
- участвуйте в обсуждении проблемы, оказывая подчиненным поддержку, не нарушая отношений соподчинения.

Ситуация 20. Результативность труда вашей группы снижается на протяжении нескольких месяцев. Члены группы не слишком озабочены своевременным выполнением задач. Им постоянно необходимо напоминать об этом. В прошлом помогало перераспределение ролей и ответственности.

Возможные способы воздействия:

- позвольте группе самой определить направление своей работы;
- учтите рекомендации группы, но следите за выполнением задач;
- перераспределите роли и ответственность и введите четкий контроль;
- вовлеките группу в перераспределение ролей и ответственности, но не будьте чрезмерно директивны.

Ситуация 21. Вы намечаете изменения в структуре, новые для вашей группы. Члены группы внесли свои предложения, касающиеся планируемых изменений. Группа работала продуктивно, в своих действиях демонстрируя гибкость.

Возможные способы воздействия:

- определите необходимые изменения и ведите внимательный контроль;
- участвуйте в работе группы над изменениями, но позвольте членам группы самими организовать их внедрение;
- будьте готовы принять изменения в рекомендуемом группой виде, но контролируйте их внедрение;
- избегайте конфронтации, оставайтесь в стороне.

Ситуация 22. У вас создались натянутые отношения с одnogруппником, вместе с которым вам поручено общее задание. Допустим, что причины этого вам не совсем ясны, но нормализовать отношения необходимо, чтобы не страдало дело. Что бы вы предприняли в первую очередь?

1. Открыто вызову коллегу на откровенный разговор, чтобы выяснить истинные причины натянутых взаимоотношений.
2. Прежде всего попытаюсь разобраться в собственном поведении по отношению к нему.
3. Обращусь к нему со словами: «От наших натянутых взаимоотношений страдает дело. Пора договориться, как работать дальше».
4. Обращусь к другим одnogруппникам, которые в курсе наших взаимоотношений и могут быть посредниками в их нормализации.

Ситуация 23. Когда вам случается общаться с одnogруппниками или в неформальной обстановке, во время отдыха, к чему вы более склонны?

1. Вести разговор, близкий вам по институтским интересам.
2. Задавать тон беседе, уточнять мнения по спорным вопросам, отстаивать свою точку зрения, стремиться в чем-то убедить другого.
3. Разделять общую тему разговора, не навязывать своего мнения, поддерживать общую точку зрения, стремиться не выделяться своей активностью, а только выслушивать собеседников.
4. Стремиться не говорить о своих проблемах, быть посредником в общении, быть непринужденным и внимательным к другим.

Ситуация 24. У вас создались натянутые отношения с коллегой. Допустим, что причины этого вам не совсем ясны, но нормализовать отношения необходимо, чтобы не страдала работа. Что бы вы предприняли в первую очередь?

Ситуация 25. В отделе произошла реорганизация, в результате часть сотрудников уволилась и штат обновился на 50%. Новые сотрудники приходили в течении нескольких месяцев. Сейчас штат укомплектован. Разработайте систему мер по развитию команды.

Ситуация 26. Вам поручено создать новый отдел. Вы хотите, чтобы он работал по командному принципу. Люди все в вашей компании новые. Разработайте систему мер по формированию и развитию команды.

Ситуация 27. Ваш подчиненный, зрелый и талантливый специалист творческого типа, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью у деловых партнеров, решает любые проблемы и великолепно взаимодействует в коллективе. Вместе с тем у вас не сложились отношения с этим работником. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно и амбициозно. В его работе вы нашли некоторые недочеты и решили высказать ему критические замечания, однако ваш предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику: он становится раздражительным и настороженным. Как себя вести?

Ситуация 28. Между двумя вашими коллегами возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой, чтобы вы поддержали его позицию. Какую стратегию поведения Вы выберете?

Ситуация 29. Вы получили одновременно два срочных задания: от вашего непосредственного и вашего вышестоящего начальника. Времени для согласования сроков выполнения заданий у вас нет, необходимо срочно начать работу. Выберите предпочтительное решение и объясните его:

1. В первую очередь начну выполнять задание того, кого больше уважаю.
2. Сначала буду выполнять задание, наиболее важное, на мой взгляд.
3. Сначала выполню задание вышестоящего начальника.
4. Буду выполнять задание своего непосредственного начальника.

Ситуация 30. В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

6.5. Паспорт оценочных средств промежуточной аттестации

№ п\п	Тема или раздел	Код контролируемых компетенций	Номер зачетного вопроса для контроля знаний	Номер задачи для контроля знаний и умений	Номер практического задания для контроля сформированности умений и опыта практической деятельности
1	Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации	УК-3	1-8	1-4	1-8
2	Рольевые функции и типологические характеристики лидерства	УК-3	9-13	5-8	9-15
3	Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции	УК-3	14-20	9-11	16-21
4	Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей	УК-3	21-24	12-25	22-26
5	Социальные конфликты в команде и управление ими	УК-3	25-30	26-30	27-30

6.6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности при проведении промежуточной аттестации

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, подробно описаны в Положении о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО «Великолукская государственная академия физической культуры и спорта» (принято решением учёного совета ФГБОУ ВО «ВЛГАФК» 21 декабря февраля 2017 года, протокол № 07, введено в действие приказом ректора ФГБОУ ВО «ВЛГАФК» № 273 от 22 декабря 2017 года).

Критерии оценивания ответа обучающегося на зачёте

«зачтено»	Обучающийся обнаруживает знание большей части основного учебного материала в объёме, необходимом для дальнейшего обучения и предстоящей работы по профессии, возможны некоторые неточности при ответе и/или интерпретации примеров из образовательной практики, которые обучающийся исправляет после пояснений, данных преподавателем; владеет <i>навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач</i> . Уровень сформированности компетенций - не ниже порогового
«не зачтено»	Обучающийся имеет существенные пробелы в теоретических знаниях содержания дисциплины, допускает принципиальные ошибки при выполнении заданий, не способен решать профессиональные задачи. Уровень сформированности компетенций - недостаточный

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

7.1.1. Рекомендуемая литература (основная)

1. Двойникова, Е.Ю. Психология лидерства: учебное пособие / Е.Ю. Двойникова. — Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017.— 122 с. // ЭБС IPRBOOKS. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/92224.html> (дата обращения 14.05.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

2. Занковский, А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме / А.Н. Занковский.— Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2019.— 296 с. // ЭБС IPRBOOKS. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/88375.html>. (дата обращения 14.05.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

3. Лидерство и командообразование: учебное пособие/ А.Н. Байдаков [и др.].— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018.— 132 с. // ЭБС IPRBOOKS. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/92983.html> (дата обращения 14.05.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.
4. Паркер, Г. Формирование команды: сборник упражнений для тренеров / Г. Паркер, Р. Кропп. - Санкт-Петербург: ПИТЕР, 2003. – 160 с.
5. Психология лидерства: хрестоматия. - Минск: Харвест, 2004. -368 с.

7.1.2. Рекомендуемая литература (дополнительная)

1. Гладков, В.Н. Психопрессинг лидерства: к вопросу о модернизации личности (опыт комплексного применения психотерапевтических методов в спорте высших достижений) / В.Н. Гладков. - Москва: Советский спорт, 2007. - 188 с.
2. Грецов, А.Г. Лучшие упражнения для сплочения команды: учебно-методическое пособие / А.Г. Грецов. - Санкт-Петербург, 2006. – 44 с.
3. Родыгина, Ю.К. Психология управленческой деятельности: учебное пособие / Ю.К. Родыгина; НГУФК им. П.Ф. Лесгафта. – Санкт-Петербург, 2013 // 4.Электронная библиотека вузов ФК. – Режим доступа: локальная сеть ВЛГАФК, по договору.
5. Шейн, Эдгар. Организационная культура и лидерство: учебник / Э. Шейн. -4-е изд. – Санкт-Петербург: ПИТЕР, 2013. - 352 с.

7.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

1. <http://azps.ru/> - статьи по проблемам психологии, тесты, тренинги – «Психология от А до Я»
2. <http://flogiston.ru/library> Флогистон - библиотека по психологии
3. <http://iemcko.ru/index.html> Сайт практического психолога
4. <http://psylist.net/> Пси-шпаргалка психологический образовательный сайт
5. <http://www.alleng.ru/edu/inform.htm> - справочники, словари, энциклопедии
6. <http://www.book.ru/> Электронная библиотека
7. <http://www.edulib.ru/> - центральная библиотека образовательных ресурсов
8. <http://www.koob.ru/> Электронная библиотека. Саморазвитие и самосовершенствование.
9. <http://www.libma.ru/> Библиотека обучающей и информационной литературы
10. <http://www.nnre.ru/> Библиотека обучающей и информационной литературы
11. <http://www.psylib.ukrweb.net/> - психологическая библиотека «Самосознание и саморазвитие»
12. <http://www.voppsy.ru/news.htm>-научный журнал «Вопросы психологии»
13. lib.ru/ Электронная библиотека – Социология, психология и управление

7.3. Программное обеспечение

1. Microsoft Office 2007
2. Microsoft Windows XP
3. Microsoft Windows 7
4. «Личный кабинет обучающегося» на вэб-ресурсе собственной разработки.

7.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

7.4.1. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы, доступные в локальной сети

1. Электронная библиотека Национального государственного университета им. Лесгафта (Санкт-Петербург). – Режим доступа: локальная сеть ВЛГАФК, по договору. – Текст: электронный.
2. Электронная библиотека Московской государственной академии физической культуры (Малаховка). – Режим доступа: локальная сеть ВЛГАФК, по договору. – Текст: электронный.
3. Электронная библиотека Сибирского университета физической культуры (Омск). – Режим доступа: локальная сеть ВЛГАФК, по договору. – Текст: электронный.

7.4.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы, доступные в сети «Интернет» (заключены договора с ФГБОУ ВО «ВЛГАФК»)

1. РУКОНТ: национальный цифровой ресурс: межотраслевая электронная библиотека : сайт / Консорциум «КОНТЕКСТУМ». – Сколково, 2010 -. – URL: <http://lib.rucont.ru/search> (дата обращения: 11.10.2019). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.
2. IPRbooks: электронно-библиотечная система (Базовая версия «Премиум»): сайт. – Саратов, 2005 -. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/> (дата обращения: 11.10.2019). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.
3. Springer Nature: издательство: сайт. – Москва, 2019. – URL: <http://link.springer.com> (дата обращения: 11.10.2019). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.
4. Web of science : наукометрическая реферативная база данных журналов и конференций : сайт. – Москва, 2019 -. – URL: <http://www.webofscience.com> (дата обращения: 11.10.2019). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.

7.4.3. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы сети «Интернет» свободного доступа

1. Электронная библиотека: библиотека диссертаций : сайт / Российская государственная библиотека. – Москва : РГБ, 2003 -. – URL: <http://diss.rsl.ru/> (дата обращения: 11.10.2019). – Текст: электронный.
2. eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000 -. – URL: <http://www.elibrary.ru> (дата обращения: 11.10.2019). – Текст: электронный.
3. Научная педагогическая электронная библиотека: сайт / Научная педагогическая библиотека им К.Д. Ушинского. – Москва, 2019. – URL: <http://elib.gnpbu.ru> (дата обращения: 11.10.2019). – Текст: электронный.
4. Большая бесплатная библиотека : сайт. – URL: <http://tululu.org/> (дата обращения: 11.10.2019). – Текст: электронный.
5. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»: сайт. – Москва. – URL: <http://cyberleninka.ru/> (дата обращения: 11.10.2019). – Текст: электронный.
6. Электронная библиотека ГПИБ: сайт / Государственная публичная историческая библиотека России (ГПИБ). – Москва, 1863- . – URL:

<http://elib.shpl.ru/ru/nodes/9347-elektronnaya-biblioteka-gpib/> (дата обращения: 11.10.2019).
– Текст: электронный.

7. Единое окно доступа к образовательным ресурсам: сайт. – Москва, 2005-. – URL: <http://window.edu.ru/> (дата обращения: 11.10.2019). – Текст: электронный.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Аудитория № 125 учебного корпуса № 1, пл. Юбилейная д. 4	54 посадочных места, ученические столы – 18, ученические стулья – 54, 1 письменный стол, 1 стул, 1 трибуна, 2 вешалки. Телевизор 50 Samsung - 49318-00, ноутбук Samsung R540-29812-00, мышь компьютерная.
Аудитория № 131* учебного корпуса № 1, пл. Юбилейная д.4	10 посадочных мест, стульев – 13 штук, столов ученических – 10 штук, стол преподавателя, доска. Персональные компьютеры Формоза – 11 штук, мониторы Samsung 710 N – 11 штук; принтер P2015d-8067-00, кондиционер, вешалка – 1 шт.
Электронный читальный зал* библиотеки здания общежития с пристроенным учебным корпусом, пл. Юбилейная д. 4, к. 1	11 посадочных мест, ученические столы – 11, ученические стулья – 11, персональные компьютеры ТОНК 1507 – 11 штук, мониторы Samsung 710N – 11 штук

**Помещения для самостоятельной работы*

9. ХРОНОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН лекций, лабораторных, практических и семинарских занятий по дисциплине

9.1. Очная форма обучения

№ п/п	Темы лекций, лабораторных, практических и семинарских занятий	Перечень необходимого оборудования, наглядные пособия	Количество часов и вид занятия
1.	Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации	ноутбук, проектор	2 часа, лекция
2.	Рольевые функции и типологические характеристики лидерства	ноутбук, проектор	2 часа, лекция
3.	Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции	ноутбук, проектор	2 часа, лекция
4.	Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей	ноутбук, проектор	2 часа, лекция
5.	Социальные конфликты в команде и	ноутбук,	2 часа,

	управление ими	проектор	лекция
6.	Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации		4 часа, семинарское занятие
7.	Рольевые функции и типологические характеристики лидерства	Бланки тестов	6 часов, семинарское занятие
8.	Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции <i>Контрольная работа № 1 по темам: «Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации», «Рольевые функции и типологические характеристики лидерства», «Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции»</i>	Бланки тестов	6 часов, семинарское занятие
9.	Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей		6 часов, семинарское занятие
10.	Социальные конфликты в команде и управление ими <i>Контрольная работа № 2 по темам: «Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей», «Социальные конфликты в команде и управление ими»</i>	Бланки тестов	4 часа, семинарское занятие

9.2. Заочная форма обучения

№ п/п	Темы лекций, лабораторных, практических и семинарских занятий	Перечень необходимого оборудования, наглядные пособия	Количество часов и вид занятия
1.	Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации	ноутбук, проектор	1 час, лекция
2.	Рольевые функции и типологические характеристики лидерства	ноутбук, проектор	1 час, лекция
3.	Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции	ноутбук, проектор	1 час, лекция
4.	Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей	ноутбук, проектор	1 час, лекция
5.	Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации	ноутбук, проектор	1 час, семинарское занятие
6.	Рольевые функции и типологические	Бланки тестов	1 час,

	характеристики лидерства		семинарское занятие
7.	Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции	Бланки тестов	2 часа, семинарское занятие
8.	Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей		1 час, семинарское занятие
9.	Социальные конфликты в команде и управление ими	Бланки тестов	1 час, семинарское занятие

Контрольные работы для обучающихся**КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА № 1**

по дисциплине «Основы формирования лидерства и командной работы»
по темам: «Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации», «Рольные функции и типологические характеристики лидерства», «Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции».

Вариант 1**1.Какое из приведенных определений лидерства кажется Вам самым точным:**

1. лидерство – это способность влиять на других;
2. лидерство – это оказать давление на других ради достижения собственных целей;
3. лидерство – это абсолютная диктатура власти одного человека над другими.

2..Лидерство можно определить как...

1. победу в конфликте
2. условия функционирования организации
3. размер заработной платы руководителя
4. способность оказывать влияние на личность и группы людей

3.Может обладать авторитетом, а может и не обладать им совсем....

1. лидер
2. руководитель

4.Атрибутом авторитарного стиля управления является...

1. Децентрализация полномочий
2. Преобладание неформальных коммуникаций
3. Инициативность
4. Директивность

5.Какие существуют типы лидеров?

1. лидеры-организаторы
2. лидеры-инициаторы
3. лидеры-эрудиты
4. все указанные

6.Каково обязательное условие лидерства?

1. умение побеждать в спорах
2. обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях
3. физическая сила
4. ум и выдающиеся способности
5. ни одно из указанных условий

7.Какие качества присущи лидеру-новатору?

1. стратегическое мышление
2. восприимчивость к инициативе других
3. настойчивость
4. умение маневрировать
5. всё сказанное

8. Что означает понятие «интегративная функция» в теории лидерства?

1. делегирование полномочий
2. подчинение коллектива
3. сплочение единомышленников, окружения вокруг программы лидера
4. умение решать организационные проблемы

9. Чем характеризуется демократический режим управления?

1. подчиненные осуществляют контроль над методами управления
2. руководитель сохраняет за собой право на все решения
3. сотрудники во всём и полностью зависимы от своего руководителя
4. подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение
5. лидер не имеет никаких преград для использования власти

10. Какие из названных качеств работника интересуют современного руководителя?

1. квалификация и целеустремления работника
2. наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним
3. стабильность его отдачи
4. интерес работника к перспективам роста и повышению квалификации
5. все перечисленные

11. Авторитет, которого человек достигает с помощью ухищрений и лицемерия:

1. ложный
2. подлинный

12. Можно ли заслужить должное уважение в коллективе, принимая всю ответственность на себя за ошибки своих подчиненных?

1. всегда
2. да, если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления
3. никогда
4. в случае неразумных решений подчинённых

Вариант 2**1. Авторитетный член группы, влияние которого позволяет ему играть главную роль в различных ситуациях группы:**

1. лидер
2. руководитель
3. авторитет

2. На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают _____ лидерство

1. Неформальное
2. Формальное
3. Деструктивное
4. Харизматическое

3. Лицо, на которого официально возложены функции управления коллективом:

1. лидер
2. руководитель
3. авторитет

4. Какие характерные типы лидеров определяет Мак-Клеланд в своей теории мотивации?

1. институциональные, которые испытывают большую потребность во власти
2. «открытые»
3. социально активные
4. ни один из названных
5. все названные

5. Человек, имеющий возможность воздействовать на группу людей, направлять и организовывать их работу, является:

1. авторитетным работником
2. формальным лидером
3. неформальным лидером
4. лидером-новатором

6. Какие качества окружения наиболее близки демократичному лидеру?

1. личная преданность
2. единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу
3. неустойчивость в принятии решений
4. гибкость

7. Какой личный стиль лидера оказывает наиболее благоприятное влияние на отношения с группой?

1. авторитарный
2. демократический
3. силовой
4. прагматический

8. Чем характеризуется авторитарный режим управления?

1. лидер имеет полную власть
2. лидер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия
3. подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя
4. подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение
5. всё вышесказанное верно

9. Что не типично для режима слабого, безынициативного руководства?

1. лидер не обладает реальной властью
2. подчиненные имеют больше власти, чем руководитель
3. нет четко определенных целей деятельности на рабочих местах
4. подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение руководителю

10. Какая из личных черт руководителя имеет максимальную значимость при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе?

1. авторитарные наклонности
2. профессиональные достижения
3. уровень образования
4. самореализация

11. На чём основана власть специалиста?

1. на владении особыми экспертными знаниями, навыками и опытом
2. на взаимопомощи
3. на особом внимании к вопросам эффективности производства
4. на осуществлении постоянного контроля за деятельностью членов трудового коллектива.

12. Какими важнейшими чертами должен обладать руководитель:

1. целеустремленность
2. решительность

3. настойчивость
4. инициативность

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА № 2

**по дисциплине «Основы формирования лидерства и командной работы»
по темам: «Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей»,
«Социальные конфликты в команде и управление ими».**

Вариант 1

1. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется:

1. командообразование
2. групповая сплоченность
3. ценностно-ориентационное единство

2. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется:

1. потенциальная команда
2. псевдокоманда
3. рабочая группа

3. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:

1. реализатор
2. руководитель
3. мотиватор
4. организатор
5. все ответы верны

4. Команда будет работать максимально эффективно, если:

1. она имеет постоянного лидера
2. она состоит из людей со схожими психологическими особенностями
3. члены команды доверяют друг другу

5. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется:

1. сплоченность
2. группа
3. команда

6. Социо-биологическая теория конфликта выводит его причину из:

1. социального неравенства людей
2. естественной агрессивности человека вообще
3. несовершенства человеческой психики

7. В каком случае конфликт рассматривается на психологическом уровне:

1. когда в его основе лежат личные противоречия
2. таких случаев нет, когда в его основе лежат групповые противоречия

8. Современная теория конфликта исходит из ряда посылок:

1. конфликт - есть напряженность, деформация внутри системы, социальное бедствие

2. конфликт присущ человеку как и всем животным
3. конфликт функционален для социальных систем
4. созидателен
5. конфликт происходит из-за разделения людей на классы

9. Лицо, которое подталкивает других участников к конфликту называется:

1. посредник
2. пособник
3. подстрекатель

10. Чередование этапов развития конфликтной ситуации:

1. произвольно
2. не обязательно

11. Поддержание сотрудничества как форма предупреждения конфликтов представляет собой деятельность:

1. по укреплению нейтральных или дружеских взаимоотношений
2. по регуляции взаимоотношений
3. по выдвижению контрмотивов, способных заблокировать агрессивные намерения

12. Норма как фактор предупреждения конфликтов предполагает определенное воздействие. Какое:

1. ценностное
2. принудительное
3. информационное

Вариант 2

1. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования:

1. вопросы комплектования команд
2. формирование командного духа
3. диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»
4. все ответы не верны

2. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется:

1. потенциальная команда
2. псевдокоманда
3. рабочая группа

3. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется:

1. команда
2. рабочая группа
3. псевдокоманда

4. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:

1. роль
2. образ
3. стремление

5. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования:

1. организатор
2. управленец
3. администратор
4. руководитель

6. На чем основываются социально-психологические методы управления?

1. на воздействии на сознание и социальные условия
2. на морально-психологическом климате
3. на законодательных и нормативных актах
4. на материальном интересе работников

7. На чем основываются административные методы управления?

1. на штрафных санкциях
2. на законодательных и нормативных актах
3. на экономических интересах объектов управления
4. на воздействии на социально-бытовые условия работающих

8. Стратегические методы разрешения конфликта:

1. планирование социального развития
2. конкретные требования к работе каждого
3. система поощрения за инициативу и добросовестность

9. Предмет, находящийся на пересечении интересов различных субъектов, стремящихся к единоличному контролю над ним - это:

1. предмет конфликта
2. объект конфликта

10. Относятся ли понятия «конкуренция» и «конфликт» к понятиям одного смыслового ряда:

1. нет
2. да

11. Ролевое поведение участников конфликта терминировано:

1. своими социальными функциями и ролью
2. личностными особенностями
3. своими интересами
4. ситуацией
5. намерениями оппонентов

12. В каком случае конфликт рассматривается на психологическом уровне:

1. когда в его основе лежат личные противоречия
2. таких случаев нет, когда в его основе лежат групповые противоречия

Методические указания для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптируется при необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) или инвалидностью и дополняется нижеследующими особенностями при ее освоении такими обучающимися. Используются следующие образовательные технологии с учетом их адаптации для лиц с ОВЗ или инвалидностью:

Образовательные технологии	Цель	Адаптированные методы
Проблемное обучение	Развитие познавательной способности, активности, творческой самостоятельности лиц с ОВЗ или инвалидностью	Поисковые методы, постановка познавательных задач с учетом индивидуального социального опыта и особенностей лиц с ОВЗ или инвалидностью
Концентрированное обучение	Создание блочной структуры учебного процесса, наиболее отвечающей особенностям здоровья лиц с ОВЗ или инвалидностью	Методы, учитывающие динамику и уровень работоспособности лиц с ОВЗ или инвалидностью
Модульное обучение	Гибкость обучения, его приспособление к индивидуальным потребностям лиц с ОВЗ или инвалидностью	Индивидуальные методы обучения: индивидуальный темп и график обучения с учетом уровня базовой подготовки лиц с ОВЗ или инвалидностью
Дифференцированное обучение	Создание оптимальных условий для выявления индивидуальных интересов и способностей лиц с ОВЗ или инвалидностью	Методы индивидуального личностно-ориентированного обучения с учетом ОВЗ и личностных психолого-физиологических особенностей
Развивающее обучение	Ориентация учебного процесса на потенциальные возможности лиц с ОВЗ или инвалидностью	Вовлечение обучающихся с ОВЗ и инвалидов в различные виды деятельности, развитие сохранных возможностей
Социально-активное, интерактивное обучение	Моделирование предметного и социального содержания учебной деятельности лиц с ОВЗ или инвалидностью	Методы социально-активного обучения, игровые методы с учетом социального опыта лиц с ОВЗ или инвалидностью
Рефлексивное обучение, развитие критического мышления	Интерактивное вовлечение лиц с ОВЗ или инвалидностью в групповой образовательный процесс	Интерактивные методы обучения, вовлечение лиц с ОВЗ или инвалидностью в различные

		виды деятельности, создание рефлексивных ситуаций по развитию адекватного восприятия собственных особенностей
--	--	---

Имеется возможность беспрепятственного доступа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, в учебные помещения и другие помещения ФГБОУ ВО «ВЛГАФК» (на первые этажи) (имеются пандусы, поручни, расширенные дверные проёмы) по адресам:

182105, Псковская область, г Великие Луки, пл Юбилейная, д 4;

182105, Псковская область, г Великие Луки, пл Юбилейная, д 4, корп 1.

Имеется возможность их пребывания в указанных помещениях. Лифтов нет. Аудитории для проведения учебных занятий с такими обучающимися располагаются на первых этажах.

Образовательные технологии применяются как с использованием универсальных, так и специальных информационных и коммуникационных средств, в зависимости от вида и характера ограниченных возможностей здоровья или инвалидностью обучающихся.

На уровне специальных приемов, используемых при обучении лиц с ОВЗ и инвалидностью используются следующие: 1) приемы, обеспечивающие доступность учебной информации (рельефное письмо и осязательное чтение для обучающихся с нарушениями зрения, жестовая речь для обучающихся с нарушениями слуха, дозированность учебной нагрузки и др.); 2) специальные приемы организации обучения (алгоритмизация учебной деятельности с учетом особенностей нарушения, специфика структурного построения занятий, и др.). 3) логические приемы переработки учебной информации (конкретизация, установление аналогий по образцам, обобщение по доступным признакам изучаемых объектов и явлений и др.); 4) приемы использования технических средств, специальных приборов и оборудования (технические средства по перекодированию зрительной и слуховой информации в доступные для сохраненных анализаторов сигналы, использование приборов, усиливающих зрительную, тактильную, слуховую и др. информацию).

Проводится дополнительная индивидуальная работа с преподавателем (индивидуальные консультации), работа с лекционным и дополнительным материалом, беседа, морально-эмоциональная поддержка и стимулирование, индивидуальная учебная работа, то есть дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, или им требуется проведение индивидуальной учебно-воспитательной работы.

Обучающимся осуществляется самостоятельная работа: работа с книгой и другими источниками информации, план-конспекты, реферативные (воспроизводящие), реконструктивно-вариативные, эвристические, творческие самостоятельные работы, проектные работы, он-лайн технологии сети «Интернет».

Конкретные формы и виды контактной работы лиц с ОВЗ или инвалидностью устанавливаются преподавателем индивидуально для каждого обучающегося или, при возможности, для нескольких обучающихся. Выбор форм и видов контактной и самостоятельной работы лиц с ОВЗ или инвалидностью осуществляется с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала. Формы работы устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, на компьютере или с использованием иной техники, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для консультаций и выполнения заданий.

К реализации дисциплины (модуля), в том числе при процедуре оценки уровня сформированности компетенций (в соответствии с запросами обучающихся) привлекаются услуги ассистентов, сурдопереводчиков¹, специалистов² по специальным техническим и программным средствам обучения.

Обучение лиц с нарушениями слуха предполагает использование мультимедийных средств и других технических средств для приема-передачи учебной информации в доступных формах.

Для слабовидящих обучающихся предусмотрена возможность просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране).

Обучение лиц с нарушениями зрения предполагает использование технических средств для приема-передачи учебной информации в доступных формах.

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата в учебных аудиториях выбирается место с возможностью беспрепятственного к нему доступа на инвалидной коляске.

Дополнительное учебно-методическое и информационное обеспечение, необходимое для освоения дисциплины (модуля):

- библиотечный фонд помимо учебной литературы включает справочно-библиографические и периодические издания в соответствии с перечнем указанным в рабочей программе дисциплины (модуля);

- обеспечивается доступ к ним обучающихся с ОВЗ и инвалидов с использованием специальных технических средств.

Дополнительное материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)³:

- Аппаратно-программный комплекс «Читающая машина» для лиц с нарушениями зрения;

- Увеличивающее телевизионное устройство для слабовидящих ElecGeste EM-302 для лиц с нарушениями зрения;

- использование звукоусиливающей аппаратуры для лиц с нарушениями слуха.

Использование оценочных средств для определения уровня сформированности компетенций обучающихся с ОВЗ и инвалидов проводится с учетом индивидуальных особенностей восприятия, переработки материала, выполнения заданий. Материалы оценочных средств при необходимости представляются обучающимся в печатном и (или) электронном, и (или) аудиоформате, т.е. в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,

¹ ФГБОУ ВО «ВЛГАФК» заключён договор № б/н от 01.12.2017 года на оказание, в случае необходимости, услуг сурдопереводчика

² Приказом ректора № 201 от 25.10.2016 назначены ответственные за оказание технической помощи по каждому конкретному адресу (по каждому зданию)

³ 3 октября 2018 года заключено соглашение о сотрудничестве между ФГБОУ ВО «Российский государственный университет физической культуры, спорта, молодежи и туризма (ГЦОЛИФК)», утвержденным в качестве образовательной организации высшего образования, подведомственной Министерству спорта Российской Федерации, на базе которой создан Ресурсный учебно-методический центр (РУМЦ) по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, и ФГБОУ ВО «Великолукская государственная академия физической культуры и спорта». На основании пункта 3.1.4. этого соглашения о сотрудничестве РУМЦ предоставляет во временное пользование образовательной организации высшего образования технические средства обучения и оборудование Центра коллективного пользования для обучения студентов с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья

- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Текущий контроль результатов обучения осуществляется преподавателем в процессе проведения занятий семинарского типа, а также выполнения индивидуальных работ и домашних заданий, или в режиме тренировочного тестирования в целях получения информации о выполнении обучаемым требуемых действий в процессе учебной деятельности; правильности выполнения требуемых действий; соответствия формы действия данному этапу усвоения учебного материала, что позволяет своевременно выявить затруднения и отставание обучающихся с ОВЗ и инвалидов и внести коррективы в учебный процесс. При необходимости предусматривается увеличение времени на подготовку или выполнение заданий.

Формы проведения промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ и инвалидов устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости предусматривается увеличение времени на подготовку. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов, при необходимости предоставляется техническая помощь.

Тексты/конспекты лекций

Психология лидерства

Лидерство — способность оказывать влияние как на отдельную личность, так и на группу, направляя усилия всех на достижение целей организации.

Лидерство — естественный социально-психологический процесс в группе, построенный на влиянии личного авторитета человека на поведение членов группы.

Под влиянием понимают такое поведение человека, которое вносит изменение в поведение, отношения, чувства другого человека. Влияние можно оказывать через идеи, устное и письменное слово, через внушение, убеждение, эмоциональное заражение, принуждение, личный авторитет и пример.

Группа, решающая значимую проблему, всегда выдвигает для ее решения лидера. Без лидера ни одна группа существовать не может.

Лидера можно определить как личность, способную объединять людей ради достижения какой-либо цели. Действительно, нелепо бы выглядел лидер, не имеющий цели.

Но иметь цель и достичь ее самостоятельно, в одиночку — недостаточно, чтобы назваться лидером. Неотъемлемым свойством лидера является наличие хотя бы одного последователя. Роль лидера заключается в умении повести людей за собой, обеспечить существование таких связей между людьми в системе, которые бы способствовали решению конкретных задач в рамках единой цели. Иначе говоря, лидер — это элемент упорядочивания отношений людей в коллективе.

Подходит ли человек для роли лидера, зависит прежде всего от признания за ним другими людьми качеств превосходства, которые внушают им веру в него, побуждают их признать его влияние на них. «Естественное» лидерство означает признание другими личного превосходства лидера над ними. Важно здесь не то, что лидер обладает качествами превосходства, а то, что его сторонники считают, будто он обладает этими качествами.

Влияние лидера на коллектив всегда зависит от ситуации. Более высокий интеллект, подготовка или опыт могут явиться частичным основанием для лидерства. Обычно важное значение имеет склонность к доминированию, а именно умение проявлять инициативу в межличностных отношениях, владеть вниманием других, предлагать им необходимые решения, способность разговаривать на языке «своих сторонников». Роль лидера заключается в том, чтобы претворять взгляды своих сторонников в согласованную программу действий. Лидер может вести своих сторонников в том направлении, в котором они сами хотят идти.

Значение лидера не исчерпывается лишь формированием новых групп. Он также выполняет важную задачу поддержания сплоченности в уже существующих группах.

Лидер — это такой человек, который зеркально отражает группу. Им может быть только тот, кто вбирает в себя черты, приветствуемые и ожидаемые именно в данной группе. Поэтому «пересаживание» лидера в другую группу или назначение его сверху в качестве руководителя — малоэффективно.

Лидеру присущи следующие психологические качества: уверенность в себе, острый и гибкий ум, компетентность как доскональное знание своего дела, сильная воля, умение понять особенности психологии людей, организаторские способности, способность вызвать к себе доверие.

Лидер находится в сильнейшей зависимости от коллектива, от особенностей своих последователей, поэтому от него требуется способность выражать интересы группы, быть

восприимчивым к взглядам и позициям своих сторонников, чтобы уметь понять, в какой момент необходимо пойти на компромисс в целях сохранения своего влияния и сплоченности группы.

Общее лидерство в группе складывается из следующих компонентов: эмоционального, делового и информационного. «Эмоциональный» лидер (сердце группы) — это человек, к которому каждый в группе может обратиться за сочувствием, «поплакаться в жилетку». С «деловым» лидером (руки группы) хорошо работается, он может организовать дело, наладить нужные деловые взаимосвязи, обеспечить успех. К «информационному» лидеру (мозг группы) все обращаются с вопросами, потому что он эрудит, все знает, может объяснить и помочь найти нужную информацию.

Универсальный лидер, сочетающий все три компонента, встречается редко.

Почему человек становится лидером? Теории лидерства многообразны. Среди них можно выделить подходы, опирающиеся на личные качества лидера: поведенческий и ситуационный.

Концепция физических качеств (высокий рост, вес, сила) не подтвердилась. Напротив, часто лидер бывает малого роста, малой физической силы.

Концепция интеллигентности предполагает, что лидерские качества связаны с вербальными и оценочными способностями личности. Соответственно, наличие указанных личностных качеств предсказывает управленческий успех.

Согласно концепции «черт», лидер обладает определенными свойствами, чертами, благодаря которым он выдвигается в лидеры. Его отличают следующие психологические качества: уверенность в себе, острый и гибкий ум, компетентность как доскональное знание своего дела, воля, умение понять особенности психологии людей, организаторские способности.

Однако анализ реальных групп показал, что порой лидером становится человек и не обладающий перечисленными качествами. С другой стороны, человек может иметь данные качества, но не являться лидером.

Харизматическая концепция рассматривает лидера как человека, на которого свыше снизошла «харизма», благодать, исключительные качества, способности влияния на людей, дающие ему превосходство над другими людьми, «прозрение» свыше, куда и как вести за собой людей. Харизматический лидер представляет собой концентрированное и самое яркое воплощение ценностей группы. Он ставит их превыше своих собственных интересов. Отношение к харизматическому лидеру основано на вере в него, почитании руководящей личности. Но наблюдается чрезмерная зависимость деятельности группы от личности лидера — без лидера группа оказывается практически недееспособной.

Согласно **ситуативной теории лидерства**, лидером становится тот человек, который при возникновении в группе какой-либо ситуации имеет качества, свойства, способности, опыт, необходимые для оптимального разрешения этой ситуации в данной группе. В разных ситуациях группа выдвигает специфические требования к лидеру, и поэтому лидерство может переходить от одного человека к другому: эмоциональный или деловой лидер и т.п.

Но американский ученый Е. Хартли выявил:

- 1) если ты стал лидером в одной ситуации, твои шансы стать таковым с другой ситуации повышаются;
- 2) если ты проявил себя как лидер, значит, приобрел авторитет, необходимый для назначения тебя на руководящую должность и тем самым для закрепления твоего лидерства;
- 3) восприятие группы стереотипно, и если ты стал лидером в одной ситуации, она воспринимает тебя таковым и в другой;
- 4) лидером становится тот, кто к этому стремится.

Системная теория лидерства рассматривает лидерство как процесс организации межличностных отношений в группе, а лидера — как субъекта управления этим

процессом. При таком подходе лидерство рассматривается как функция группы, и изучать его надо с точки зрения целей и задач группы, хотя и структура личности лидера значительно влияет на силу влияния и тип лидерства.

Концепция авторитарной личности (Т. Адорно) утверждает, что к лидерству и власти стремятся люди, обладающие авторитарным типом личности. Авторитарная личность дуалистична — с одной стороны, она проявляет своеобразные садистские наклонности (обладание безграничной властью доставляет особое наслаждение, слабость других людей вызывает презрение и желание унижить их), а с другой стороны — мазохистские наклонности (при столкновении с превосходящей силой такой человек раболепствует перед ее носителем, восхищается и поклоняется ему).

Концепция игровой мотивации утверждает, что человек может воспринимать процесс руководства как увлекательную, захватывающую игру. Мотивом лидера становится само содержание управленческой деятельности — решение сложных и общественно-значимых проблем в процессе организации взаимодействия и общения с людьми.

Концепция инструментальной мотивации выявляет, что для определенного типа лидеров власть является только инструментом, механизмом получения разного рода благ, выступает средством достижения других целей: материальных (высокий доход, престиж, выгодные связи, привилегии) или духовно-нравственных (достижение успехов, ответственность за общее дело, налаживание дружеских отношений, защита общих интересов).

Теория конститuentов (последователей) доказывает, что лидера создают последователи.

Психоаналитическая теория считает, что в основе лидерства лежит подавленное либидо — психическая энергия, преимущественно бессознательное влечение сексуального характера, которая сублимируется в творческие и лидерские способности.

3. Фрейд понимал лидерство как двуединый психологический процесс: с одной стороны, групповой, с другой — индивидуальный, в основе которого лежит способность лидеров притягивать к себе людей, бессознательно вызывать чувства восхищения, обожания, любви. Поклонение людей одной и той же личности может сделать ее лидером. Психоаналитики выделяют десять типов лидерства.

- 1. «Совершен», или «патриархальный повелитель». Лидер в образе строгого, но любимого отца, он способен подавить или вытеснить отрицательные эмоции и внушить людям уверенность в себе. Его любят и почитают.
- 2. «Вожак». В нем видят выражение, концентрацию желаний, соответствующих определенному групповому стандарту. Личность «вожака» — носитель этих стандартов. Ему стараются подражать в группе.
- 3. «Тиран». Он становится лидером, потому что внушает окружающим чувство повиновения и безотчетного страха, его считают самым сильным. Это доминирующая, авторитарная личность, его обычно боятся и смиренно подчиняются.
- 4. «Организатор». Он выступает для членов группы как сила для поддержания «Я-концепции» и удовлетворения потребности каждого. Такой лидер объединяет людей, его уважают.
- 5. «Соблазнитель». Человек становится лидером, играя на слабостях других. Он выступает в роли «магической силы», давая выход вовне подавленным эмоциям других людей, предотвращает конфликты, снимает напряжение. Такого лидера обожают и часто не замечают его недостатков.
- 6. «Герой». Жертвует собой ради других. Такой тип проявляется особенно в ситуациях группового протеста — благодаря его храбрости другие ориентируются на него, видят в нем защитника справедливости. Он увлекает за собой людей.

- 7. «Дурной пример». Выступает как источник своевольных и даже негативных действий («Дурной пример заразителен») для бесконфликтной личности, эмоционально заражает других.
- 8. «Кумир». Влечет, притягивает, положительно заряжает окружение, его любят, боготворят, идеализируют.
- 9. «Изгой».
- 10. «Козел отпущения».

Два последних типа лидеров по существу антилидеры, они являются объектом агрессивных тенденций, благодаря которым развиваются групповые эмоции. Часто группа объединяется для борьбы с антилидером, но стоит ему исчезнуть, как группа начинает распадаться, так как пропал общегрупповой стимул.

Типология лидерства

В зависимости от преобладающих функций выделяют следующие типы лидеров.

- 1. Лидер-организатор. Его главное отличие в том, что нужды коллектива он воспринимает как свои собственные и активно действует. Этот лидер оптимистичен и уверен, что большинство проблем вполне разрешимо. Ему доверяют. Умеет убеждать, склонен поощрять, а если и приходится выразить свое неодобрение, то делает это, не задевая чужого достоинства. Именно такие люди оказываются на виду в любом неформальном коллективе.
- 2. Лидер-творец. Привлекает к себе прежде всего способностью видеть новое, браться за решение проблем, которые могут показаться неразрешимыми и даже опасными. Не раздает команды, а лишь приглашает к обсуждению. Может поставить задачу так, что она заинтересует и привлечет людей.
- 3. Лидер-борец. Волевой, уверенный в своих силах человек. Первым идет навстречу опасности или неизвестности, без колебания вступает в борьбу. Готов отстаивать то, во что верит, и не склонен к уступкам. Однако такому лидеру порой не хватает времени, чтобы обдумать все свои действия и все предусмотреть. «Безумство храбрых» — вот его стиль.
- 4. Лидер-дипломат. Если бы он использовал свои способности во зло, то его вполне можно было бы назвать мастером интриги. Он опирается на превосходное знание ситуации и ее скрытых деталей, в курсе сплетен и пересудов и поэтому хорошо знает, на кого и как можно повлиять. Предпочитает доверительные встречи в кругу единомышленников. Позволяет открыто говорить то, что всем известно, чтобы отвлечь внимание от своих неафишируемых планов. Правда, такая дипломатия нередко лишь компенсирует неумение руководить более достойными способами.
- 5. Лидер-утешитель. К нему тянутся потому, что он готов поддержать в трудную минуту. Уважает людей, относится к ним доброжелательно. Вежлив, предупредителен, способен к сопереживанию.

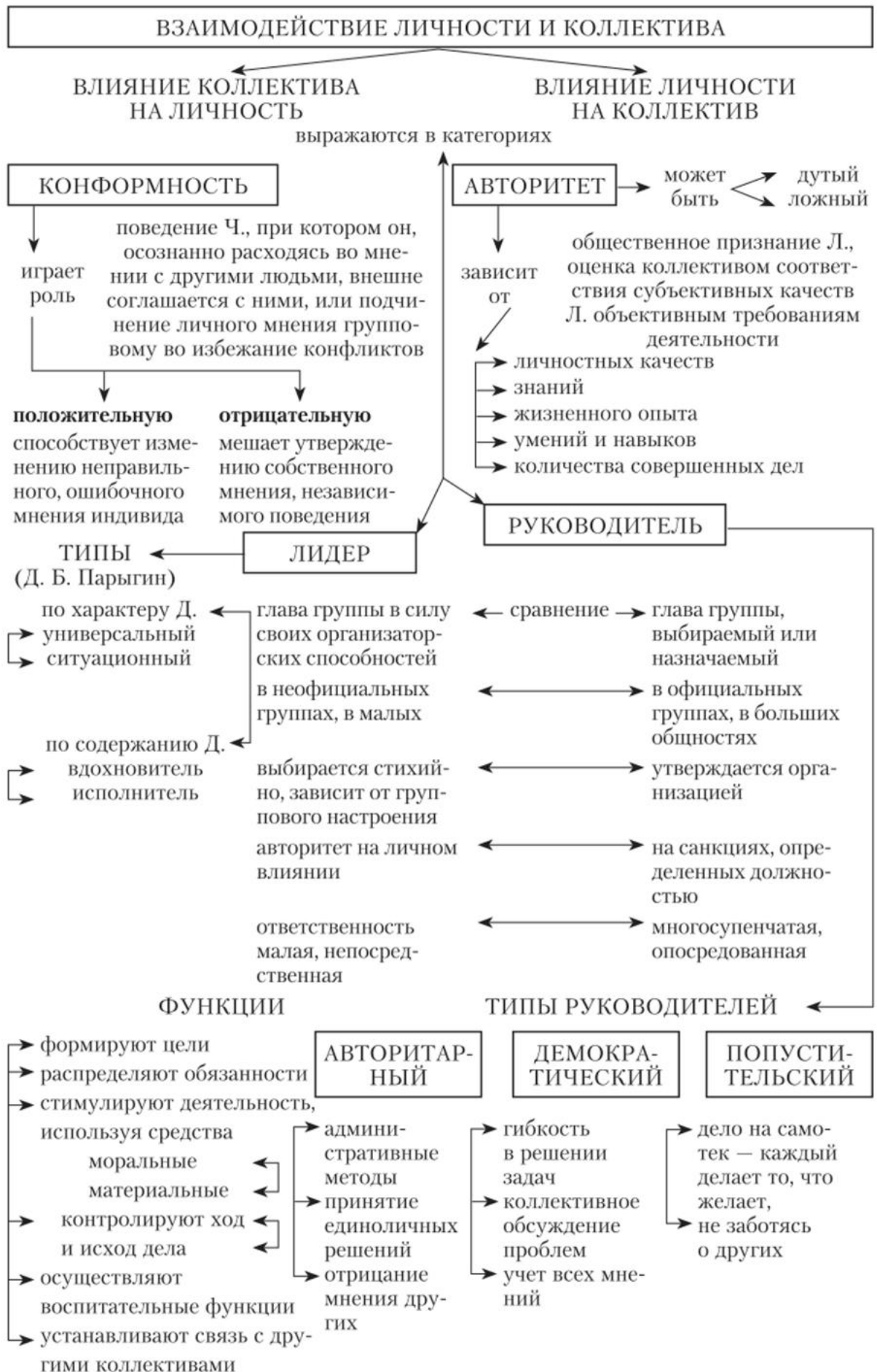
Лидерство различают по силе влияния на членов группы:

- 1) «беспрекословный лидер» (его указания исполняются даже тогда, когда расходятся с интересами членов группы);
- 2) «небеспрекословный» (подчинение возможно до тех пор, пока не возникнет противоречия между собственными интересами лидера и потребностями членов группы).

Лидерство можно рассматривать как:

- 1) «конструктивное» (способствует осуществлению целей организации);
- 2) «деструктивное» (формируется на базе стремлений, наносящих ущерб организации, например лидерство в сформировавшейся на производстве группе воров и взяточников);
- 3) «нейтральное» (не влияет непосредственно на эффективность производственной деятельности).

Чем отличается лидер от руководителя?



Многие считают, что все проблемы решаются, если менеджеру удастся совместить в своей деятельности функции лидера и руководителя. Но эти функции на практике часто не только не совмещаются, но и противоположны. Руководитель может частично брать на себя функции лидера. Если для лидера нравственные критерии стоят на первом плане, то руководитель занят главным образом функциями контроля и распределения.

Слово «руководитель» буквально означает «ведущий за руку». Это же значение лучше выражено в практически не употребляемом ныне слове «надсмотрщик». Для каждой организации необходимо иметь человека, отвечающего за контроль над всеми подразделениями в целом, а не только полностью поглощенного выполнением специализированных задач. Этот вид ответственности — следить за целым — составляет суть работы руководителя.

Руководитель выполняет основные управленческие функции: планирование, организация, мотивация, контроль деятельности подчиненных и организации в целом. Руководителю требуются официальные полномочия для управления людьми и власть — возможность влиять «сверху» на поведение других людей. Власть может принимать различные формы. Американский ученый Ф. Рейвен выделяет:

- 1) *власть, основанную на принуждении;*
- 2) *власть, основанную на вознаграждении;*
- 3) *экспертную власть (основана на специальных знаниях, которые не имеют другие);*
- 4) *эталонную власть, или власть примера (подчиненные стараются походить на своего привлекательного и уважаемого руководителя);*
- 5) *законная, или традиционная, власть (один человек подчиняется другому на основе того, что они стоят на различных иерархических ступенях в организации).*

Наиболее эффективный вариант, если у руководителя имеются все эти виды власти. Взаимоотношения подчиненных с руководителем, психологический климат коллектива, результаты работы коллектива зависят от стиля управления, реализуемого руководителем.

Выделяют следующие стили управления.

Авторитарный (или директивный, или диктаторский) стиль управления: для него характерно жесткое единоличное принятие руководителем всех решений («минимум демократии»), жесткий постоянный контроль за выполнением решений с угрозой наказания («максимум контроля»), отсутствие интереса к работнику как к личности. За счет постоянного контроля этот стиль управления обеспечивает вполне приемлемые результаты работы (по непсихологическим критериям: прибыль, производительность, качество продукции может быть хорошим), но недостатков больше, чем достоинств:

- 1) высокая вероятность ошибочных решений;
- 2) подавление инициативы, творчества подчиненных, замедление нововведений, застой, пассивность сотрудников;
- 3) неудовлетворенность людей своей работой, своим положением в коллективе;
- 4) неблагоприятный психологический климат («подхалимы», «козлы отпущения», интриги) обуславливает повышенную психологически-стрессовую нагрузку, вреден для психического и физического здоровья. Этот стиль управления целесообразен и оправдан лишь в критических ситуациях (аварии, боевые военные действия и т.п.).

Демократический (или коллективный) стиль управления: управленческие решения принимаются на основе обсуждения проблемы, учета мнений и инициатив сотрудников («максимум демократии»), выполнение принятых решений контролируется и руководителем, и самими сотрудниками («максимум контроля»), руководитель проявляет интерес и доброжелательное внимание к личности сотрудников, учитывает их потребности, особенности.

Демократический стиль является наиболее эффективным, так как он обеспечивает высокую вероятность правильных взвешенных решений, высокие производственные результаты труда, инициативу, активность сотрудников, удовлетворенность людей своей работой и членством в коллективе, благоприятный психологический климат и сплоченность коллектива. Однако реализация демократического стиля возможна при высоких интеллектуальных, организаторских, коммуникативных способностях руководителя.

Либерально-анархический (или попустительский, или нейтральный) стиль руководства характеризуется, с одной стороны, «максимумом демократии» (все могут высказывать свои позиции, но реального согласования позиций не стремятся достичь), а с другой стороны, «минимумом контроля» (даже принятые решения не выполняются, нет контроля за их реализацией, все пущено на «самотек»), вследствие чего результаты работы обычно низкие, люди не удовлетворены своей работой, руководителем, психологический климат в коллективе неблагоприятный, нет никакого сотрудничества, нет стимула добросовестно трудиться, разделы работы складываются из отдельных интересов лидеров подгруппы, возможны скрытые и явные конфликты, идет расслоение на конфликтующие подгруппы.

Непоследовательный (алогичный) стиль руководства проявляется в непредсказуемом переходе руководителем от одного стиля к другому (то авторитарный, то попустительский, то демократический, то вновь авторитарный и т.п.), что обуславливает крайне низкие результаты работы и максимальное количество конфликтов и проблем.

Стиль управления эффективного менеджера отличается гибкостью, индивидуальным и ситуативным подходом.

Помимо названных типов руководителей встречаются руководители («карьерист», некоторые виды «манипулятора») с повышенной направленностью на свои собственные интересы (ради достижения своих целей, карьеры могут быть принесены в жертву интересы дела или людей), а также руководители («бюрократ»), ориентированные на официальную субординацию, официальные инструкции и предписания (ради соблюдения инструкции могут ущемляться интересы людей, интересы дела и даже собственные интересы).



В зависимости от особенностей мыслительно-интеллектуальной деятельности выделяют следующие четыре типа руководителей (согласно японскому автору Т. Коно).

- 1. Консервативно-интуитивный тип.
- 2. Консервативно-аналитический тип.
- 3. Новаторско-интуитивный тип.
- 4. Новаторско-аналитический тип.

В преуспевающих японских фирмах наиболее популярен и эффективен новаторско-аналитический стиль, который способен обеспечить организационное выживание в условиях острейшей рыночной конкуренции. Для него характерны энергичность и новаторство, чуткость к новым идеям и информации, генерирование большого числа идей, готовность учитывать мнение других, способность логически анализировать реалистичность и перспективность идеи, быстрое принятие решений и практической реализации новшеств, терпимость к неудачам, умение широко видеть ситуации и работать с людьми, не входя, однако, глубоко в их личные проблемы.

Эффективным стилем управления (по мнению большинства зарубежных специалистов по менеджменту) является **партисипативный** (соучаствующий) стиль, которому свойственны следующие черты:

- 1) регулярные совещания руководителя с подчиненными;
- 2) открытость в отношениях между руководителем и подчиненными;
- 3) вовлеченность подчиненных в разработку и принятие организационных решений;
- 4) делегирование руководителем ряда полномочий, нрав подчиненным;
- 5) участие рядовых работников как в планировании, так и в осуществлении организационных изменений;
- 6) создание особых групповых структур, наделенных правом самостоятельного принятия решений («группы контроля качества»);
- 7) предоставление работнику возможности автономно (от других членов организации) разрабатывать проблемы, новые идеи.

Партисипативный стиль применим, если:

- 1) руководитель уверен в себе, имеет высокий образовательный и творческий уровень, умеет ценить и использовать творческие предложения подчиненных;

- 2) подчиненные имеют высокий уровень знаний, умений, потребность в творчестве, независимости, личностном росте, интерес к работе;
- 3) задача, стоящая перед людьми, предполагает множественность решений, требует теоретического анализа и высокого профессионализма исполнения, достаточно напряженных усилий и творческого подхода. Таким образом, этот стиль целесообразен в наукоемких производствах, в фирмах новаторского типа, в научных организациях.