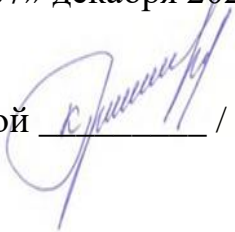


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:
на заседании кафедры
протокол № 5 от «07» декабря 2021 г.

Согласовано:
Председатель УМК Института

И.о. зав. кафедрой  / К.Е. Гришин

 /Л.Р. Абзалилова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Тренинг командообразования
факультативная дисциплина

программа бакалавриата

Направление подготовки:
38.03.01 Экономика

Направленность (профиль) подготовки:
Международный бизнес (с углубленным изучением китайского / русского языка)
Международный бизнес (с углубленным изучением английского языка)

Квалификация:
бакалавр

Разработчик (составитель):
к.с.н., доцент



Габидуллина Г.Р.

Для приема: 2022 г.

Уфа 2022 г.

Составитель: к.с.н., доцент Габидуллина Г.Р.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, протокол № 6 от 11 января 2022 г.

Заведующий кафедрой  / Гришин К.Е.

Рабочая программа дисциплины актуализирована на заседании кафедры проектного менеджмента и бизнес-администрирования, протокол № 11 от 27 мая 2022 г.

И.о. заведующего кафедрой  Янгирова Е.И.

Список документов и материалов

1.	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2.	Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3.	Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся).....	5
4.	Фонд оценочных средств по дисциплине	12
4.1	Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине	12
4.2.	Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине	14
5.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	27
5.1.	Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	27
5.2.	Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины	28
6.	Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	28

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

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	ИУК 3.1. Знает: способы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, группы, коллектива	УК-3 – способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	
Умения	ИУК 3.2. Умеет: выработать командную стратегию; применять принципы и методы организации командной деятельности	УК-3 – способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	
Владения (навыки / опыт деятельности)	ИУК 3.3. Владеет: навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; создания команды для выполнения практических задач; участия в разработке стратегии командной работы	УК-3 – способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина ФТД.02 «Тренинг лидерских качеств» относится к факультативной дисциплине.

Дисциплина изучается студентами:

– очной формы обучения – на 2 курсе.

Цели изучения дисциплины: формирование определенных личностно-деловых и профессиональных качеств, влияющих на успешность становления специалиста в экономической сфере деятельности.

Дисциплина «Тренинг командообразования» предшествует и является наиболее значимой для освоения таких дисциплин как «Менеджмент», «Экономика и организация бизнеса», «Организационное поведение», а также необходимой для успешного прохождения аналитической практики, технологической (проектно-технологической) практики, преддипломной практики.

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины «Тренинг лидерских качеств»
на 2 курсе
очной формы обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	2/72
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	-
практических/ семинарских	32
лабораторных	-
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	39,8
Учебных часов на подготовку к зачету (Контроль)	-

Форма контроля: зачет на 2 курсе

№ п/ п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/ СЕМ	ЛР	СР			
1	2	4	5	6	7	8	9	10
1.	Тема 1. Введение в групповую работу <i>Очерк истории групповой работы. Исследования и результаты, полученные в школе К. Левина. Понятие групповой работы в психологии и в менеджменте: сходства и различия. Тренинг, групповой коучинг, менторинг, модерация, фасилитация: особенности применения. Основания классификации групповой работы: по целям работы, по процессу работы, по феноменологии, по продуктам работы.</i>	-	2		4	1,4,6	Выполнение задания на обобщение теоретических знаний	Контрольные вопросы
2.	Тема 2. Управленческая команда <i>Группа, подразделение и команда: сходства и различия (история возникновения, динамика становления, цели, роли, регламент взаимодействия). Определение команды по Танненбауму, Берду и Селасу. Методические подходы к оптимизации команд: дизайн или/и формирование. Синтез подход к повышению эффективности команды. Распределение ролей.</i>	-	4		5	1,2,3,5	Выполнение задания на обобщение теоретических знаний	Контрольные вопросы

	<p>Командные роли в концепции М. Бельбина. Анализ ролевых профилей по модели Бельбина. Модель Майерс-Бриггс. Соционика. Интеллектуальные роли (психотипы) в модели Кейрси. Анализ командной деятельности по модели Марджерисона-Маккенна.</p> <p>Управленческие роли в модели Т.Ю. Базарова. Базовые умения члена команды по О'Нилу, Альфреду и Бейкеру. Понятие целевой роли члена команды. Центральность целевой роли. Принципы компетентности и предпочтений в подборе членов команды. Эффекты давления среды на членов команды. Психологическая совместимость и сплоченность команды. Характеристики высокопроизводительной команды. Особенности «плохих» и «хороших» команд. Команда и коллектив</p>							
3.	<p>Тема 3. Коммуникация в команде. Определения общения. Функции общения. Самооценка проблем в общении. Коммуникация и символический интеракционизм Г. Мида. Модель межличностных взаимоотношений Д. Кислера: координаты контроля и принятия. Транзактный анализ по Э. Берну в оценке и развитии коммуникации членов группы. Подавление эмоций в коммуникации по Хельму. Источники распознавания состояний партнера. Способы интерпретации в</p>	-	4		4	1,2,3,6	Выполнение задания на обобщение теоретических знаний	Контрольные вопросы

	<p><i>межличностном восприятии. Гендерные особенности в деловой коммуникации. Нормативная модель командообразования. Этапы: комплектование (переукомплектование), знакомство (углубление знакомства), институциализация, 3 формирование общего видения, позиционирование (перепозиционирование), планирование первого шага, исполнение, рефлексия, планирование второго шага. Классификация упражнений, направленных на командообразование.</i></p>							
4.	<p><i>Тема 4. Технологии эффективной коммуникации. Свойства малой группы: по цели, коммуникации, нормам и процедурам взаимодействия, сопричастности участников, распределению ролей, числу членов, эмоциональному фону, идентичности членов группы, гомогенности, распределению статусов. Этапы участия члена в группе по Морленду и Ливайну. Стадии развития группы по Б. Такмену: одномерная и двумерная модели. Функции модератора обсуждения. Техники коммуникации: мозговой штурм, синектика, метод Дельфи, метод номинальных групп. Метод Г. Альтшуллера и групповая коммуникация. Этапы деловой коммуникации. Функции и методы предоставления обратной связи.</i></p>	-	4		5	1,2,3,6	Выполнение задания на обобщение теоретических знаний	Контрольные вопросы, индивидуальное задание

5.	<p>Тема 5. Проблемы развития командного профессионализма.</p> <p><i>Понятие и составляющие профессионализма. Становление профессионала. Уровень командного профессионализма. Уровни профессионализма в организации: индивидуальный, командный, общеорганизационный. Акторы и детерминанты развития профессионализма. Дорожная карта развития профессионализма. Классические теории обучения. Параметры классификации концепций обучения. Сравнение активных форм обучения. Тренинг и кейс-стади - сходства и различия. Обучение посредством личного опыта. Проблемное обучение. Технологии повышения креативности обучения</i></p>	-	4		4	1,2,4	Выполнение задания на обобщение теоретических знаний	Контрольные вопросы, индивидуальное задание
6.	<p>Тема 6. Когнитивные умения лидера.</p> <p><i>Понятие когнитивного процесса. Структура основных когнитивных процессов: восприятия, памяти, мышления. Модель информационного обмена по параметрам направления и формы информационного потока. Понятие мнемоники. Техники повышения эффективности запоминания. Характеристики внимания. Методы измерения характеристик внимания. Работа с письменными источниками, причины медленного чтения. Техники быстрого чтения. Режимы чтения.</i></p>	-	4		4,4	1,2,4	Выполнение задания на обобщение теоретических знаний	Контрольные вопросы, индивидуальное задание

7.	<p>Тема 7. Взаимодействие команд</p> <p><i>Эффекты, сопровождающие взаимодействие команд с различными целями. Связанность членов и их лояльность команде, динамика индивидуальных различий в реагировании. Связность в команде и терпимость к авторитаризму. Особенности командной идентичности в условиях конкуренции. Команда и конформизм. «Огруппление» мышления и сопротивление изменениям по Д. Джанису. Динамика восприятия представителей других команд. Ингрупповой фаворитизм и нужды командного управления в организации. Техники снижения командной конкуренции: ротация и специфика стимулирования, объединение целей. Процедуры управления и их стандартизация. Поведение в команде, команд и дефицит ресурсов.</i></p>	-	4		5	1,2,5	Выполнение задания на обобщение теоретических знаний	Контрольные вопросы
8.	<p>Тема 8. Доверие и делегирование полномочий.</p> <p><i>Определения доверия и его социально-экономические функции. Доверие как субъективная оценка вероятности эффективного действия. Клиент и контрактор как основные социальные роли в процессе оказания доверия. Делегирование полномочий как действие клиента и его отношение к контрактору. Делегирование в слабой и строгой форме. Градации доверия и</i></p>	-	4		4,4	1,2,5	Выполнение задания на обобщение теоретических знаний	Контрольные вопросы, индивидуальное задание

	<i>формы контроля. Правила и условия делегирования полномочий.</i>							
9.	<p>Тема 9. Проектирование и проведение групповой работы.</p> <p><i>Проектирование работы в группе. Описание целей и действий. Выделение базовых проблем. Выбор стиля поведения ведущего. Параметры, принимаемые в расчет: размер группы, тип лидерства, уровень разогрева, содержание и смысл упражнений. Процедуры групповой работы. Функции фасилитации. Функции модерации. Характеристики шеринга. Виды предоставления обратной связи. Отработка процедур. Дельфийские группы. Сферы приложения дельфийских групп. Особенности технологии проведения. Отработка технологии. Фокус-группы. История возникновения фокусированных интервью и фокус-групп. Сферы приложения. Особенности реализации. Отработка технологии.</i></p>	-	2		4	1,2,5,6	Выполнение задания на обобщение теоретических знаний	Контрольные вопросы
	Всего часов:	-	32		39,8			

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1 Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотношенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

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

Зачет

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Знать: способы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, группы, коллектива	Отсутствие или фрагментарные представления о теориях лидерства, факторах и условиях формирования лидерских качеств, искусстве общения лидера, выборе эффективного стиля управления командой, коуч-наставничестве лидеров	Сформированные знания о теориях лидерства, факторах и условиях формирования лидерских качеств, искусстве общения лидера, выборе эффективного стиля управления командой, коуч-наставничестве лидеров
Второй этап (уровень)	Уметь: – выработать командную стратегию; – применять принципы и методы организации командной деятельности	Отсутствие или фрагментарные умения развивать собственные лидерские компетенции; – применять инструменты самомотивации; – объективно оценивать внешние и внутренние факторы при проведении деловых коммуникаций в команде	Сформированное умение развивать собственные лидерские компетенции; – применять инструменты самомотивации; – объективно оценивать внешние и внутренние факторы при проведении деловых коммуникаций в команде
Третий этап (уровень)	Владеть навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; создания команды для выполнения практических задач; участия в разработке стратегии командной работы	Отсутствие или фрагментарные владения навыками формирования команды	В целом успешное и систематическое владение навыками формирования команды

Показатели сформированности компетенции:

Критерии оценки в баллах, выставяемых преподавателем за виды деятельности по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), и соответствующие оценочные средства приведены в разделе 4.2.

Оценка уровня сформированности компетенций в рамках учебной дисциплины осуществляется на основе модульно-рейтинговой системы оценки согласно Положения БашГУ о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов.

Формы и содержание текущего/рубежного контроля:

- контроль посещаемости занятий;
- выборочная проверка ответов на вопросы семинарского занятия;
- оценка уровня развития компетенций по результатам решения индивидуальных и практических заданий; тестирование.

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

4.3.

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочное средство
Знания	Знать: способы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, группы, коллектива	УК-3	Выборочная проверка вопросов самоконтроля, тест, контрольная работа, вопросы к зачету
Умения	Уметь: – выработать командную стратегию; – применять принципы и методы организации командной деятельности	УК-3	индивидуальные задания, контрольная работа
Владения (навыки / опыт деятельности)	Владеть навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; создания команды для выполнения практических задач; участия в разработке стратегии командной работы	УК-3	практические задания, контрольная работа

Типовые контрольные задания

Задания для текущего контроля

Вопросы для семинарских занятий

Очная форма обучения

Вопросы для семинарских занятий.

Семинарское занятие 1

Введение в групповую работу.

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

1. Очерк истории групповой работы.
2. Исследования и результаты, полученные в школе К. Левина.
3. Понятие групповой работы в психологии и в менеджменте: сходства и

различия. Тренинг, групповой коучинг, менторинг, модерация, фасилитация: особенности применения.

4. Основания классификации групповой работы: по целям работы, по процессу работы, по феноменологии, по продуктам работы.

Семинарское занятие 2-3

Управленческая команда.

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

1. Группа, подразделение и команда: сходства и различия (история возникновения, динамика становления, цели, роли, регламент взаимодействия).
2. Определение команды по Танненбауму, Берду и Селасу.
3. Методические подходы к оптимизации команд: дизайн или/и формирование.
4. Синтез подход в повышению эффективности команды. Распределение ролей.
5. Командные роли в концепции М. Бельбина.
6. Анализ ролевых профилей по модели Бельбина.
7. Модель Майерс-Бриггс. Соционика.
8. Интеллектуальные роли (психотипы) в модели Кейрси.
9. Анализ командной деятельности по модели Марджерисона-Маккенна.
10. Управленческие роли в модели Т.Ю. Базарова.
11. Базовые умения члена команды по О'Нилу, Альфреду и Бейкеру.
12. Понятие целевой роли члена команды.
13. Центральность целевой роли.
14. Принципы компетентности и предпочтений в подборе членов команды.
15. Эффекты давления среды на членов команды.
16. Психологическая совместимость и сплоченность команды.
17. Характеристики высокопроизводительной команды.
18. Особенности «плохих» и «хороших» команд. Команда и коллектив.

Семинарское занятие 4-5

Коммуникация в команде.

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

1. Определения общения. Функции общения.
2. Самооценка проблем в общении.
3. Коммуникация и символический интеракционизм Г. Мида.
4. Модель межличностных взаимоотношений Д. Кислера: координаты контроля и принятия. Трансактный анализ по Э. Берну в оценке и развитии коммуникации членов группы. Подавление эмоций в коммуникации по Хельму.
5. Источники распознавания состояний партнера.
6. Способы интерпретации в межличностном восприятии.
7. Гендерные особенности в деловой коммуникации.
8. Нормативная модель командообразования.

9. Этапы: комплектование (переукомплектование), знакомство (углубление знакомства), институциализация, 3 формирование общего видения, позиционирование (перепозиционирование), планирование первого шага, исполнение, рефлексия, планирование второго шага.

10. Классификация упражнений, направленных на командообразование.

Семинарское занятие 6-7

Технологии эффективной коммуникации.

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

1. Свойства малой группы: по цели, коммуникации, нормам и процедурам взаимодействия, сопричастности участников, распределению ролей, числу членов, эмоциональному фону, идентичности членов группы, гомогенности, распределению статусов.

2. Этапы участия члена в группе по Морленду и Ливайну.

3. Стадии развития группы по Б. Такмену: одномерная и двумерная модели.

4. Функции модератора обсуждения.

5. Техники коммуникации: мозговой штурм, синектика, метод Дельфи, метод номинальных групп.

6. Метод Г. Альтшуллера и групповая коммуникация.

7. Этапы деловой коммуникации.

8. Функции и методы предоставления обратной связи.

Семинарское занятие 8-9

Проблемы развития командного профессионализма

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

1. Понятие и составляющие профессионализма.

2. Становление профессионала.

3. Уровень командного профессионализма.

4. Уровни профессионализма в организации: индивидуальный, командный, общеорганизационный.

5. Акторы и детерминанты развития профессионализма.

6. Дорожная карта развития профессионализма.

7. Классические теории обучения.

8. Параметры классификации концепций обучения.

9. Сравнение активных форм обучения.

10. Тренинг и кейс-стади: сходства и различия.

11. Обучение посредством личного опыта.

12. Проблемное обучение.

13. Технологии повышения креативности обучения.

Семинарское занятие 10-11

Когнитивные умения лидера

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

1. Понятие когнитивного процесса. Структура основных когнитивных процессов: восприятия, памяти, мышления.
2. Модель информационного обмена по параметрам направления и формы информационного потока.
3. Понятие мнемоники.
4. Техники повышения эффективности запоминания.
5. Характеристики внимания.
6. Методы измерения характеристик внимания.
7. Работа с письменными источниками, причины медленного чтения.
8. Техники быстрого чтения. Режимы чтения

Семинарское занятие 12-13

Взаимодействие команд

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

1. Эффекты, сопровождающие взаимодействие команд с различными целями.
2. Связанность членов и их лояльность команде, динамика индивидуальных различий в реагировании.
3. Связность в команде и терпимость к авторитаризму.
4. Особенности командной идентичности в условиях конкуренции.
5. Команда и конформизм.
6. «Огруппление» мышления и сопротивление изменениям по Д.Джанису.
7. Динамика восприятия представителей других команд.
8. Ингрупповой фаворитизм и нужды командного управления в организации.
9. Техники снижения командной конкуренции: ротация и специфика стимулирования, объединение целей.
10. Процедуры управления и их стандартизация.
11. Поведение в команде, команд и дефицит ресурсов.

Семинарское занятие 14-15

Доверие и делегирование полномочий.

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

1. Определения доверия и его социально-экономические функции.
2. Доверие как субъективная оценка вероятности эффективного действия.
3. Клиент и контрактор как основные социальные роли в процессе оказания доверия.
4. Делегирование полномочий как действие клиента и его отношение к контрактору.
5. Делегирование в слабой и строгой форме.
6. Градации доверия и формы контроля.

7. Правила и условия делегирования полномочий.

Семинарское занятие 16

Проектирование и проведение групповой работы

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

1. Проектирование работы в группе.
2. Описание целей и действий. Выделение базовых проблем.
3. Выбор стиля поведения ведущего.
4. Параметры, принимаемые в расчет: размер группы, тип лидерства, уровень разогрева, содержание и смысл упражнений.
5. Процедуры групповой работы. Функции фасилитации.
6. Функции модерации.
7. Характеристики шеринга.
8. Виды предоставления обратной связи.
9. Отработка процедур.
10. Дельфийские группы. Сферы приложения дельфийских групп.
11. Особенности технологии проведения. Отработка технологии. Фокус-группы.

Критерии оценивания (в баллах):

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	Количество баллов
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляция к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	1
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	0

Критерии оценивания (для заочной формы):

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	оценка
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляция к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	зачтено
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	не зачтено

Примеры индивидуальных заданий для самостоятельной работы

Задание 1. Проработать основные вопросы темы: «Базовые лидерские качества и навыки»

Задание 2. Подготовить выступление на тему: «Роль лидера в разрешении конфликтов».

Задание 3. Ответить на вопросы:

1. Какова суть основных теорий лидерства?
2. Каковы основные лидерские качества?
3. Как формировать лидерские компетенции?

Задание 1. Разработать план проведения тренинга на развитие лидерских качеств

Задание 2. Проработать основные вопросы темы: «Коуч-наставничество лидеров»

Задание 3. Подготовить материал к обсуждению в группе: «В чем состоит отличие коуча от наставника?»

Критерии оценивания заданий (в баллах):

Критерии оценивания заданий	Количество баллов
Задание выполнено полностью: цель задания успешно достигнута; основные понятия определены; получены верные ответы на основные и дополнительные вопросы, работа выполнена в полном объеме.	3
Задание в целом выполнено: цель задания достигнута; получены верные ответы на основные вопросы, однако не на все дополнительные вопросы получены верные ответы.	2
Задание выполнено в основном, но не в полном объеме: цель задания в целом достигнута, получены верные ответы на более половины основных вопросов	1
Задание не выполнено, цель выполнения задания не достигнута.	0

Критерии оценивания заданий (для заочной формы)

Критерии оценивания заданий	оценка
Задание выполнено полностью или в основном: цель задания успешно достигнута; основные понятия определены; получены верные ответы на основные и дополнительные вопросы или не на все дополнительные вопросы получены верные ответы	зачтено
Задание не выполнено или выполнено не в полном объеме, фрагментарно, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Пример практического задания

Упражнение «Каким меня видят?»

Упражнение направлено на организацию активной обратной связи от группы каждому участнику и является дополнением к предыдущему упражнению.

Вступление

Князя играет его свита. По поведению свиты можно понять: нам сейчас предстоит встреча именно с князем. Перед нами не кто иной, а именно князь. И это убеждение останется, даже если он будет вести себя как монах. А если придворные не обращают никакого внимания на человека, мы понимаем, что никакой он не князь, даже если и считает себя таковым. Может быть, он просто больной человек. Лидера играют его последователи. Нет последователей – нет лидера.

Описание процедуры

Выбирается доброволец, который выходит из комнаты. Задача группы – коллегиально написать 10 ответов на вопрос: «Какой он?», наиболее точно отражающих те качества вышедшего человека, которые помогают ему в управленческой деятельности. В это время задача участника – подумать, как может охарактеризовать его эта группа. Как только ответы будут готовы, ведущий приглашает участника войти. Его просят назвать свои личные качества, являющиеся ответом на вопрос: «Какой я?», которые, как ему кажется, в нем видят окружающие. Важно угадать суть качества, а не конкретное написанное группой слово. При угадывании участником какого-либо качества группа сообщает ему об этом. Участник продолжает до тех пор, пока не «угадает» семь качеств из списка группы. После этого группа зачитывает ему оставшиеся (не угаданные) качества, при необходимости дает пояснения и дарит участнику листок на память. Далее за дверь выходит следующий участник.

Пояснение

При выполнении упражнения необходимо твердо придерживаться процедуры и не завершать ее до тех пор, пока участник не назовет указанное количество ответов группы. В случае затруднений участника члены группы могут ему помогать, предлагая вспомнить те или иные ситуации и определить, какие качества в тот момент проявились.

Критерии оценивания заданий (в баллах):

Критерии оценивания	Количество баллов
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) и дополнительной части: даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, даны верные ответы на дополнительные вопросы	5
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) части: даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, но есть недочеты по дополнительной части	4
Основная часть задания выполнена полностью: даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, но нет ответов на дополнительные вопросы или задание в дополнительной части неверно выполнено	3

Основная часть задания в целом выполнена: цель задания в основном достигнута; даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, но не приведены значимые примеры из истории развития теории и практики, нет ответов на дополнительные вопросы или задание в дополнительной части неверно выполнено	2
Основная часть задания выполнена не в полном объёме, или фрагментарно, нет ответов на дополнительные вопросы или задание в дополнительной части неверно выполнено: даны отдельные верные ответы по основной части, однако не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены значимые примеры из истории развития теории и практики	1
Основная часть задания не выполнена: нет верных ответов по основной части, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из истории развития теории и практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	0

Критерии оценивания задания (для заочной формы):

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью / цель задания в основном достигнута: дан верный ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок или в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, приведены значимые аргументы и примеры из практики	зачтено
Задание не выполнено или не в полном объёме, не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены примеры из практики цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Задания для рубежного контроля

Тестовые задания

Тестирование уровня усвоения основных понятий, концепций, теоретических моделей (10 тестовых вопросов, контрольное время 7 мин.).

- Способность и возможность навязывать другим свою волю, подчинять их себе и заставлять делать что-либо, даже если они изначально не хотят этого и оказывают сопротивление, – это:
 - Легитимность;
 - Власть;
 - Харизма;
 - Авторитет.
- Вставьте пропущенное слово: ... – это проблемная ситуация, требующая ответа и нахождения решения.
 - Мозговой штурм;

- b) Ролевые игры;
 - c) Кейс;
 - d) Контригра.
3. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие – это...:
- a) менеджер;
 - b) лидер;
 - c) руководитель
4. Одна из базовых потребностей человека, когда он в той или иной степени стремится контролировать людей и события, которые, так или иначе, влияют на его жизнь, – это потребность в (во) ...
- a) Аффилиации;
 - b) Власти;
 - c) Контроле;
 - d) Достижении;
5. Лидер, который зависит от поддержки окружающих, невысоко ценит собственные достоинства, но при этом демонстрирует оптимизм, – это _____ лидер.
- a) Пассивно-позитивный;
 - b) Активно-позитивный;
 - c) Активно-негативный;
 - d) Пассивно-негативный.
6. Этот вид власти основывается на силе личных качеств и способностей лидера, то есть на его харизме:
- a) эталонная власть;
 - b) экспертная власть;
 - c) власть, основанная на вознаграждении;
 - d) власть, основанная на принуждении
7. Лидер, по отношению к которому члены группы испытывают одновременно чувство любви и страха, – это ...:
- a) «тиран»;
 - b) «идеальный» лидер;
 - c) «знаменосец»;
 - d) «патриарх».
8. Какой метод тренинга предполагает развитие эмпатии к объектам интерперсонального поля:
- a) Дискуссионный;

- b) Сенситивный;
- c) Дидактический;
- d) Игровой.

9. Степень признания человека со стороны членов группы, которая связана с его личными достоинствами (авторитет личности), – это _____ статус.

- a) Неформальный;
- b) Формальный;
- c) Сигнальный;
- d) Побуждающий.

Описание методики оценивания при тестовом контроле:

На оценку степени сформированности знаниевой компоненты компетенции при рубежном контроле отводится не менее 10 вопросов теста. Число правильных ответов теста от 45 до 59 % соответствует начальному (пороговому) уровню овладения компетенцией, от 60 до 80 % – базовому уровню, от 81 до 100 % – повышенному (продвинутому) уровню сформированности компетенции.

Критерии оценивания (в баллах):

Процент правильных ответов	Количество баллов
95-100 %	15
85-94 %	9
75-84%	8
65-74%	7
55-64%	6
45-54%	5
менее 45%	0

Критерии оценивания теста (для заочной формы):

Процент правильных ответов	оценка
81-100 %	зачтено
60-80 %	
45-59%	
менее 45%	не зачтено

Итоговый контроль

Описание методики оценивания:

Итоговый контроль в форме зачета по дисциплине «Тренинг развития лидерских качеств» не проводится. Студент получает баллы для промежуточной аттестации в ходе семестра. Перед промежуточной аттестацией высчитывается общее количество баллов по результатам текущего и рубежного контроля с учетом посещаемости занятий и дополнительных поощрительных баллов, что позволяет определить также уровень сформированности компетенций в ходе учебного семестра.

Решение об аттестации студентов очной формы принимается преподавателем на основании действующего Положения о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов.

Уровень знаний обучающегося по предмету соответствует оценке «зачтено», если сумма баллов составляет 60-110 баллов.

Студент заочной формы обучения допускается к промежуточной аттестации при условии выполнения всех заданий рубежного и текущего контроля, предусмотренных программой дисциплины. При этом положительно оценены должны быть все рубежные контрольные работы и не менее 50% заданий текущего контроля.

Критерии оценивания на зачете (для заочной формы):

Критерии оценивания	Оценка
Показывает знание теоретического материала; последовательно и четко отвечает на поставленные вопросы; ориентируется в проблемных ситуациях; демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала.	зачтено
Имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые вопросы или затрудняется с ответом.	не зачтено

Перечень вопросов для зачета

1. Методы исследования социального взаимодействия: классификация и сравнение.
2. Культура организации и субкультура подразделения: природа, свойства, различия.
3. Психологические проблемы межличностного и межгруппового взаимодействия.
4. Нормативная модель командообразования.
5. Концепция командных ролей по Р.М.Бельбину.
6. Модель психотипов по Майерс-Бриггс.
7. Психологические особенности урегулирования конфликтов в подразделении.
8. Акторы развития коллективного субъекта профессиональной

деятельности.

9. Опасности командного взаимодействия.
10. Кризисы и конфликты в групповом взаимодействии.
11. Проблема критериев профессионализма группы; понятие «профессиональные компетенции» команды.
12. Внешние и внутренние факторы, определяющие специфику деятельности группы и команды в организации и вне её.
13. Структура и функции групповой сессии.
14. Аспекты анализа групповой сессии.
15. Коммуникативные умения специалиста и руководителя и их развитие.
16. Понятие обратной связи в деловом общении. Виды обратных связей.
17. Основные признаки малой группы (подразделения).
18. Сходства и различия малой группы и команды.
19. Понятие и составные части доверия как основы социального взаимодействия.
20. Доверие и делегирование полномочий в организации и команде. Сходства и различия тренинга, наставничества и коучинга как методов повышения эффективности командной деятельности

Рейтинг-план дисциплины

«Тренинг командообразования»

Направление: 38.03.01 Экономика

профиль: «Международный бизнес (с углубленным изучением английского языка)»

курс: 2, семестр: 3

Виды учебной деятельности студентов		Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	баллы	
				Мин.	Макс.
Модуль 1.					
Текущий контроль:					
1	Аудиторная работа	1	5	0	5
2	Индивидуальные задания	5	4	0	20
Рубежный контроль:					
1	Письменная контрольная работа	15	1	0	15
2	Тест	10	1	0	10
Модуль 2.					
Текущий контроль:					
1	Аудиторная работа	1	5	0	5
2	Индивидуальные задания	5	3	0	15
3	Практическое задание	5	1	0	5
Рубежный контроль:					
1	Письменная контрольная работа	15	1	0	15
2	Тест	10	1	0	10
Итоговый контроль					
1	Зачет			-	-
Поощрительные баллы					
1	Публикация статей / олимпиада /				
2	работа со школьниками	5	2	0	10
Посещаемость					
	Посещение лекционных занятий			0	-6
	Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий)			0	-10

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Истратова, О.Н. Психология эффективного общения и группового взаимодействия: учебное пособие / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Южный федеральный университет, Инженерно-технологическая академия. – Ростов-на-Дону; Таганрог: Южный федеральный университет, 2018. – 192 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=561043>

2. Камнева, Е.В. Тренинг командообразования и групповой работы: учебник для магистратуры: / Е.В. Камнева, Н.С. Пряжников, М.В. Полевая; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – М.: Прометей, 2019. – 219 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576048>

Дополнительная литература:

3. Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н. Технологии командообразования: учебное пособие для студентов вузов. – М.: Аспект Пресс, 2016. – 320 с. – Доступ к тексту электронного издания через Электронно-библиотечную систему «Университетская библиотека online» – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=456766

4. Максвелл, Д. Прокачай свое лидерство: [16+] / Д. Максвелл; пер. с англ. Л.Г. Третьяк. – Минск: Попурри, 2016. – 192 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450612>

5. Петренко, Е.С. Современные практики принятия управленческих решений: лидерство и саморазвитие=Modern management decisionmaking practices: leadership and self-development: учебное пособие: [16+] / Е.С. Петренко, Л.В. Шабалтина, А.В. Варламов. – М.: Креативная экономика, 2019. – 102 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=599622>

6. Эннесли, М. Как общаться с трудными людьми: слышать, понимать, договариваться и справляться с эмоциями: [16+] / М. Эннесли; пер. с англ. Е. Рыбаковой. – М.: Альпина Паблишер, 2020. – 192 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=598230>

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1.	Электронно-библиотечная система «ЭБ БашГУ»	https://elib.bashedu.ru/
2.	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»	http://www.biblioclub.ru/
3.	Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	http://e.lanbook.com/
4.	Сайт дистанционного обучения БашГУ	sdo.bashedu.ru
5.	Национальный союз «Управление персоналом»	http://nasoup.ru
6.	Справочная правовая система «Консультант плюс»	http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=home&utm_csource=online&utm_cmedium=button
7.	Официальный сайт Всероссийского союза профессиональных кадровиков	https://community.kdelo.ru
8.	Официальный сайт Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан	www.mintrudrb.ru
9.	Экономика, социология, менеджмент	www.ecsocman.edu.ru

Перечень программного обеспечения

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.
2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.
3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, 122, 204, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .	Лекции	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.

		3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, 122, 204, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .	Практические/ семинарские занятия	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: №№ 107, 108, 110, 111, 114, 122, 204, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312.	Групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
Помещения для самостоятельной работы: 302 читальный зал (гуманитарный корпус).	Самостоятельная работа	Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте HP, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU.
Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: 115, 118	-	115: учебная мебель, колонки (2 шт.), динамики, dvd плеер toshiba, магнитола sony (4 шт.) 118: учебная мебель, проектор benq, колонки (2 шт.), музыкальный центр lg, флипчарт магнитно-маркерный на треноге