

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Психология лидерства и командообразования

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

37.03.01 - Психология

Направленность образовательной программы

Общая и практическая психология

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.19 Психология лидерства и командообразования относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК-3.1: Знает психологические механизмы социального взаимодействия и методы командной работы. ИУК-3.2: Умеет осуществлять социальное взаимодействие и работать в команде. ИУК-3.3: Владеет приёмами поддержания командной работы.	ИУК-3.1: Знать: 1) основные теории и концепции лидерства, стили лидерства, мотивационные факторы, влияющие на формирование лидерских качеств, основные закономерности социального взаимодействия, 2) знать принципы, подходы к формированию и управлению командой, ключевые структурные компоненты модели команды, 3) принципы адекватного применения психодиагностических методик для исследования феномена лидерства и командообразования ИУК-3.2: Уметь: 1) анализировать основные закономерности социально-психологического взаимодействия в командной работе 2) выявлять факторы, детерминирующие конструктивное и неконструктивное поведение личности в командной работе 3) применять психодиагностические	Практическое задание	Экзамен: Контрольная работа

		<p>методики для исследования феномена лидерства и командообразования</p> <p>ИУК-3.3: Владеть: -Навыком анализа индивидуального и группового поведения; Навыками постановки и поддержания целей, правил командной работы</p>		
<p>ПК-2.2: Способен проводить психологическую оценку персонала организаций, социальных групп и (или) команд</p>	<p>ИПК-2.2.1: Знает теоретические основы, принципы и методы психологической оценки персонала организаций, социальных групп и (или) команд.</p> <p>ИПК-2.2.2: Умеет выполнять психологическую оценку персонала организаций, социальных групп и (или) команд.</p> <p>ИПК-2.2.3: Владеет методами психологической оценки персонала организаций, социальных групп и (или) команд.</p>	<p>ИПК-2.2.1: Знать: 1)специфику и особенности психологической оценки персонала организаций, социальных групп и (или) команды направленной на выявление лидерского потенциала и ролевой дифференциации 2)основные методы и методики , направленные на развитие команды и лидерского потенциала. 3)специфику, принципы разработки рекомендаций по результатам диагностики по развитию лидерских навыков</p> <p>ИПК-2.2.2: Уметь: 1)подбирать диагностический инструментарий для оценки лидерского потенциала и ролевой дифференциации в команде. 2) уметь осуществлять содержательный анализ по результатам диагностики для разработки различного рода программ развития лидерского потенциала и команды. 3) уметь разрабатывать рекомендации по результатам диагностики для развития лидерских качеств и формирования эффективного командного взаимодействия</p>	<p>Практическое задание</p>	<p>Экзамен: Контрольная работа</p>

		ИПК-2.2.3: Владеть: 1) методами и приемами психологической оценки лидерского потенциала персонала ролевой дифференциации в команде 2) методами и технологиями, направленными на развитие лидерского потенциала организации; 3) владеть опытом разработки рекомендаций по развитию лидерских качеств личности, в том числе развитие навыков эффективного командного взаимодействия		
--	--	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	3
Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	24
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	40
- КСР	2
самостоятельная работа	6
Промежуточная аттестация	36
	Экзамен

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/ лабора торные	Всего	

			работы), часы		
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Тема 1 Анализ групповой динамики 1.1. Структура группы. Модели динамики в малой группе в процессе решения задач. Стадии развития групп. Группа и команда. Двухфакторная модель (Б. Такмен). Модели динамики параметров группы. Модели стадий общего развития группы Модель Б. Такмена, М. Йенсена. Модели групп разного уровня развития. Параметрический подход (Л.И. Уманский). Композиция группы Основные компоненты, определяющие эффективность работы группы. Организационные компоненты, влияющие на поведение членов в группе.	11	4	6	10	1
Тема 2. Малая социальная группа: групповая динамика Сплоченность группы и эффективность ее работы. Типы включения человека в организацию. Групповое давление и конформность. Групповые нормы. Групповые санкции. Структура и динамика неформальных отношений в производственном коллективе. Типы неформальных группировок сотрудников и возможности влияния на них. Профессионально-ролевые типы сотрудников. Типы неформальных группировок сотрудников и возможности влияния на них	11	4	6	10	1
Тема 3. Концептуальные основы лидерства «основным» теориям лидерства Модель основных лидерских компетенций Сравнительный анализ лидерства и руководства Зарубежные исследования феномена лидерства	9	4	4	8	1
Тема 4. Алгоритм создания и управления командой. Факторы, способные привести к гибели команду: информационные, психологические, организационные Факторы, влияющие на эффективность команды Командные эффекты Классификация групповых ролей по Белбину, Келлерману, Лири Конструктивные командные роли Разрушительные командные роли	10	3	6	9	1
Тема 5. Этапы командной работы Критерии эффективности работы команды продуктивные. Критерии эффективности работы команды процессуальные. Оценка актуального состояния команды Критерии фактора фактор «внешняя среда», «цель», фактор «состав» фактор «взаимодействие» фактор «лидер». Диагностика командной работы	10	3	6	9	1
Тема 6. Эмпирические исследования лидерства и командообразования в психологии	9	3	6	9	
Тема 7. Тренинги развития лидерства и командообразования. Тренинг лидерства. Тренинг позитивного мышления	10	3	6	9	1
Аттестация	36				
КСР	2			2	
Итого	108	24	40	66	6

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Анализ групповой динамики Структура группы. Модели динамики в малой группе в процессе решения задач. Стадии развития групп. Группа и команда. Двухфакторная модель (Б. Такмен). Модели динамики параметров группы. Модели стадий общего развития группы Модель Б. Такмена, М. Йенсена. Модели групп разного уровня развития. Параметрический подход (Л.И. Уманский). Композиция группы Основные компоненты, определяющие эффективность работы группы. Организационные компоненты, влияющие на поведение членов в группе.

Тема 2. Малая социальная группа:

групповая динамика Сплоченность группы и эффективность ее работы. Типы включения человека в организацию. Групповое давление и конформность. Групповые нормы. Групповые санкции. Структура и динамика неформальных отношений в производственном коллективе. Типы неформальных группировок сотрудников и возможности влияния на них. Профессионально-ролевые типы сотрудников. Типы

неформальных группировок сотрудников и возможности влияния на них

Тема 3. Концептуальные основы лидерства «основным» теориям лидерства Модель основных лидерских компетенций Сравнительный анализ лидерства и руководства Зарубежные исследования феномена лидерства

Тема 4. Алгоритм создания и управления командой. Факторы, способные привести к гибели команду: информационные, психологические, организационные Факторы, влияющие на эффективность команды Командные эффекты Классификация групповых ролей по Белбину, Келлерману, Лири Конструктивные командные роли Разрушительные командные роли

Тема 5. Этапы командной работы Критерии эффективности работы команды продуктивные. Критерии эффективности работыкоманды процессуальные. Оценка актуального состояния команды Критерии фактора фактор «внешняя среда», «цель», фактор «состав» фактор «взаимодействие» фактор «лидер». Диагностика командной работы

Тема 6. Эмпирические исследования лидерства и командообразования в психологии.

Тема 7. Тренинги развития лидерства и командообразования. Тренинг лидерства.Тренинг позитивного мышления

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-3:

Задание 1

В чем суть ситуационной концепции лидерства? интерес к ситуации в исследованиях лидерства?

Что такое ситуация, какие элементы она в себя включает?

В чем суть трансформационной парадигмы лидерства? Чем в большей степени определяется харизматическое лидерство? (ИУК-3.1)

Задание 2 Какую роль играют последователи в формировании лидерской позиции? Приведите примеры . (ИУК-3.2)

Задание3 Назовите примеры лидеров - харизматиков? Дайте им краткую характеристику, что их объединяет (ИУК-3.3)

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-2.2:

Вопросы для оценки знаний

Что входит в личностно - деятельностный потенциал руководителя?

б) Задания для оценки умений

Самостоятельно подберите батарею психодиагностических методик для исследования личностно - деятельностных потенциалов руководителя, проведите диагностику

в) Задания для оценки владения

Подготовьте отчет по указанной выше схеме

2 вариант

а) Вопросы для оценки знаний

Что входит в мотивационных потенциалов личности руководителя ?

б) Задания для оценки умений

Подберите батарею психодиагностических методик для исследования мотивационных потенциалов личности руководителя, проведите диагностику

В) Подготовьте отчет по указанной выше схеме

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме. Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме. Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
не зачтено	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от выполнения При решении стандартных задач не продemonстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше

		предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольная работа) для оценки сформированности компетенции УК-3

Подберите упражнения на формирование позитивного влияния и вопросы обратной связи.

в) Задания для оценки умений

Разработайте тренинг позитивного влияния (

Вариант 2

а) Сделайте сравнительный анализ феномена лидерства и руководства?

б) Задания для оценки умений

Подберите упражнения на формирование лидерского потенциала и вопросы обратной связи.

в) Задания для оценки умений

Разработайте тренинг развития лидерства и командообразования

.Разработайте 2-х часовое занятие с включением тренинговых упражнений, направленных на развитие лидерского потенциала. В разработке укажите цели, задачи, методы и методики.

Опишите этапы занятия с указанием продолжительности этапа, необходимых материалов.

Представьте раздаточный материал для отработки лидерских навыков.

Разработку оформить в электронном виде с указанием списка литературы

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольная работа) для оценки сформированности компетенции ПК-2.2

Вопросы для оценки знаний

Что входит в понятие лидерский потенциал ?

б) Задания для оценки умений

Составьте психологический портрет лидера

в) Задания для оценки умений

Опишите личностные особенности на основе проведения экспресс-диагностики при помощи таких методик как: Моторная проба Шварцландера, Опросник Т. Элерса для определения

выраженности стремления к риску и уровня мотивации достижения цели и успеха,
Коммуникативные и организаторские склонности (КОС) (Б.А. Федоришин)

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольная работа)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично»
очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо»
удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно»
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Шейнов Виктор Павлович. Психология лидерства и власти. - М. : Ось-89, 2008. - 608 с. - ISBN 978-5-98534-758-6 : 178.20., 1 экз.
2. Вырупаева Т. В. Психология управления и лидерства в организации : учебное пособие / Вырупаева Т. В., Моськина И. Ю. - Красноярск : СФУ, 2019. - 128 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции СФУ - Деловая литература. - ISBN 978-5-7638-4116-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=733073&idb=0>.
3. Вырупаева Татьяна Владимировна. Психология управления и лидерства в организации : Учебное пособие / Сибирский федеральный университет. - Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2019. - 128 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-7638-4116-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=771183&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Психология управления и лидерства в организации / Шишлова Е.Э. - Москва : МГИМО, 2016., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=661712&idb=0>.
2. Басманова Н. И. Тренинг командообразования : учебное пособие / Басманова Н. И. - Королёв : МГОТУ, 2019. - 59 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции МГОТУ - Психология. Педагогика. - ISBN 978-5-4499-0549-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=728914&idb=0>.
3. Евтихов Олег Владимирович. Тренинг лидерства : Монография / Сибирский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации. - СПб : Издательство "Речь", 2007. - 256 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 5-9268-0639-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=606099&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

не требуется

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 37.03.01 - Психология.

Автор(ы): Дунаева Наталья Ивановна, кандидат психологических наук, доцент.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.