

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**

Тренинг лидерства

---

Уровень высшего образования

Магистратура

---

Направление подготовки / специальность

37.04.01 - Психология

---

Направленность образовательной программы

Организационная психология

---

Форма обучения

очная

---

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.12 Тренинг лидерства 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 организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИУК-3.1: Знает основы командной работы, принципы формирования команд, разработки командной стратегии, правила руководства командами и межличностного взаимодействия для достижения общей цели. ИУК-3.2: Умеет организовывать конструктивное межличностное взаимодействие в команде, обсуждение целей и результатов работы. ИУК-3.3: Владеет способами организации командной работы, формирования позитивного эмоционального климата в команде.	ИУК-3.1: Знать: теории и концепции лидерства  ИУК-3.2: Уметь: проявлять лидерские компетенции  ИУК-3.3: Владеть : навыки убеждения и стимулирования; навыки работы с сопротивлениями.	Доклад-презентация	Зачёт: Тест Эссе
ДПК-9.3: Способен выполнять психологическую работу по развитию персонала, осуществлять консультирование по вопросам профессионализации и, эффективного организационного и социального взаимодействия,	ИДПК-9.3.1: Знает теоретические основы, принципы и методы обучения и развития персонала, психологического консультирования работников. ИДПК-9.3.2: Умеет создавать и адаптировать программы обучения и развития персонала, психологические тренинги и просветительские	ИДПК-9.3.1: Знать: методологию создания тренинга; технологию работы с заказчиком.  ИДПК-9.3.2: Уметь: выявлять запросы заказчика, выявлять потребности участников, формулировать цели тренинги лидерства	Кейс-задание	Зачёт: Тест Эссе Проектная работа

проводить тренинги по формированию профессионально важных качеств	мероприятия, разрабатывать психологические рекомендации по формированию профессионально важных качеств у работников. ИДПК-9.3.3: Владеет методами и средствами обучения и развития персонала.	ИДПК-9.3.3: Владеть: навыками разработки программы тренинга, разработки упражнений, закрепление результата и сбора обратной связи.		
---	--	---	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>2</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>72</b>
в том числе	
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	
- занятия лекционного типа	<b>16</b>
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	<b>32</b>
- КСР	<b>1</b>
<b>самостоятельная работа</b>	<b>23</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>0</b> <b>Зачёт</b>

#### 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			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0
Раздел I. Теория и концепции лидерства Тема 1.1. Введение в теории лидерства. Теория эмоционального лидерства Тема 1.2. Требования к лидеру со стороны российского бизнес-сообщества.	17	4	8	12	5
Раздел II. Лидерские компетенции Тема 2.1. Мета-компетенции: целеполагание, способность преодолевать барьеры и трудности, внутренний стержень лидера Тема 2.2. Коммуникативные компетенции: умение вести за собой, умение мотивировать других, умение работать с возражениями, сопротивление, умение слушать и слышать.	18	4	8	12	6

Раздел III. Методология тренинговой работы. Особенности тренинга лидерства Тема 3.1. Алгоритм формирования запроса: работа с заказчиком, работа с участниками, формирование позиции тренера, согласование программы с заказчиком. Тема 3.2. Основные ошибки в разработке и проведения тренинга лидерства: профилактика и коррекция.	18	4	8	12	6
Раздел IV. Разработка программы тренинга лидерства Тема 4.1. Структура тренинга. Цикл Девида Колба. Разработка упражнений под потребности заказчика. Тема 4.2. Проблематизирующие деловые игры. Деловые игры на отработку навыков.	18	4	8	12	6
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	16	32	49	23

### Содержание разделов и тем дисциплины

Раздел I. Теория и концепции лидерства Тема 1.1. Введение в теории лидерства. Теория эмоционального лидерства Тема 1.2. Требования к лидеру со стороны российского бизнес- сообщества.

Раздел II. Лидерские компетенции Тема 2.1. Мета-компетенции: целеполагание, способность преодолевать барьеры и трудности, внутренний стержень лидера Тема 2.2. Коммуникативные компетенции: умение вести за собой, умение мотивировать других, умение работать с возражениями, сопротивление, умение слушать и слышать.

Раздел III. Методология тренинговой работы. Особенности тренинга лидерства Тема 3.1. Алгоритм формирования запроса: работа с заказчиком, работа с участниками, формирование позиции тренера, согласование программы с заказчиком. Тема

3.2. Основные ошибки в разработке и проведения тренинга лидерства: профилактика и коррекция. азел

IV. Разработка программы тренинга лидерства Тема 4.1. Структура тренинга. Цикл Девида Колба.

Разработка упражнений под потребности заказчика. Тема 4.2.

Проблематизирующие деловые игры. Деловые игры на отработку навыков.

#### 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.

Нет

#### 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 - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции УК-3:

Практическое задание к разделу 1. Теории и концепции лидерства

### *Доклад-презентация «Теории и концепции лидерства»*

Цель работы: освоить наиболее известные зарубежные и отечественные теории и концепции лидерства. Форма выполнения задания: групповая. Студенты объединяются в команды. Каждая команда (4-5) человек представляет две теории/ концепции лидерства (одну - зарубежную, одну - отечественную) по следующему плану: автор/ авторы, годы разработки, основные положения/ принципы, ограничения, примеры использования на практике, возможности применения в тренинговой работе.

Форма отчётности: доклад-презентация. Время выступления команды: 15 мин.

### **Практическое задание к разделу 2. Лидерские компетенции**

#### *Видеоролик «Я – лидер»*

Цель работы: формирование лидерских компетенций

Форма выполнения задания: индивидуальная. Каждый студент записывает видеоролик, в котором представляет не менее трёх своих лидерских компетенций с указанием ситуаций (примеров) их проявления. После просмотра видеороликов остальные студенты предоставляют обратную связь, дополняют презентацию автора ролика.

Форма отчётности: презентация видеоролика. Время видеоролика: 3-5 минут.

### **Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Сделаны доклады по пунктам заданий, подготовлены презентация/ видеоролик
не зачтено	Доклады не сделаны, презентация/ видеоролик не подготовлены

### **5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.3:**

#### **Задания к разделу 4. Разработка программы тренинга лидерства**

##### *Решение кейса «От запроса к цели заказчика»*

*Цель работы: выявлять запросы заказчика, выявлять потребности участников, формулировать цели тренинги лидерства*

Форма выполнения задания: групповая. Каждая команда сначала разрабатывает вопросы, а потом проводит интервью участников, чтобы выявить потребности в проведении тренинга лидерства, после чего формулирует цели тренинга лидерства. Время собеседования - до 30 мин. Время обработки данных и подведения итогов - 30 мин.

Форма отчётности: групповая дискуссия.

### **Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Подготовлены вопросы для проведения интервью с участниками, проведено интервью, зафиксированы результаты интервью, сделаны выводы
не зачтено	Вопросы для интервью не подготовлены, интервью не проведено, результаты интервью не зафиксированы, выводы не сделаны

## 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 отдельным и 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 некоторым и недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и 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
--------	--------------------

<b>зачтено</b>	<b>превосходно</b>	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
	<b>отлично</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	<b>очень хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	<b>хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	<b>удовлетворительно</b>	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»
<b>не зачтено</b>	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	<b>плохо</b>	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 - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-3

Выберите один правильный ответ из четырёх возможных:

1. Руководитель – это тот, кто

- а) Умеет выстроить систему достижения цели;
- б) Умеет раскрыть и применить потенциал сотрудника для достижения задачи;
- в) Умеет вдохновить сотрудников на работу, вызвать и поддержать интерес при работе над задачей;
- г) Имеет наибольший опыт решения задач и является экспертом в своей области.

2. Как вы считаете, на снижение мотивации сотрудника в первую очередь влияет:

- а) Изменение в условиях труда и оплаты труда;
- б) Отсутствие профессионального роста и развития;
- в) Непонимание общей/ конечной цели работы;
- г) Отсутствие конкретной задачи, обратной связи и правил работы

3. Ваш новый сотрудник не справился с последним поручением. Ваши действия:

- а) Возьмете дело под личный контроль, проинструктируете еще раз, далее будете тщательнее проверять промежуточные результаты;
- б) Снизите уровень сложности задачи, чтобы сотрудник закрепил успех;
- в) Похвалите за то, что уже сделано, замотивируете на повторное выполнение;

г) Уделите время сотруднику в индивидуальной беседе, чтобы разобраться и помочь ему успешно справляться в будущем с подобными задачами.

4. Новый сотрудник привёл к вам клиента, договориться с которым не мог весь отдел несколько месяцев. Ваши действия:

- а) Вызовите его к себе, где поблагодарите за хорошие результаты
- б) Сразу сократите испытательный срок
- в) Устройте общее собрание, где похвалите сотрудника за проявленные результаты.

5. Вы заметили, что ваш сотрудник стал без интереса выполнять свою работу. Ваши действия:

- а) Понаблюдаю, дам шанс реабилитироваться сотруднику самому
- б) Поговорите с его коллегами. Возможно, они владеют большей информацией
- в) Повысите уровень сложности задач, чтобы увлечь работой
- г) Открыто в индивидуальной беседе скажете о своих наблюдениях сотруднику и узнаете его мнение .
- г) Будете ставить этот случай более опытным сотрудникам в пример.

### **5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.3**

6. Какая цель проблематизации?

- а) Вовлечь в обучение
- б) Осознать зоны развития
- в) Повысить внимание в обучение
- г) Замотивировать на обучение.

7. Что важно выяснить у заказчика обучения в дотренинговой подготовке?

- а) Личностные особенности участников
- б) Цели и задачи, которые стоят перед участниками
- в) Пожелания по процедуре тренинга
- г) Прошлый опыт обучения.

8. Что важно выяснить у участников в дотренинговой подготовке?

- а) Трудности в настоящем;
- б) Ожидания от тренинга;
- в) Цели и мечты;
- г) Отношения внутри команды.

9. Что делать, прежде всего, для закрепления результатов тренинга?

- а) Вспоминать и мотивировать на применение полученных знаний;
- б) Контролировать применение знаний на практике;
- в) Оценить процент усвоения знаний;
- г) Ставить новые задачи-вызовы.

10. Что включает в себя цикл Дэвида Колба?

- а) Теория, анализ, практика, личный опыт;



- б) Личный опыт, анализ, теория, практика;
- в) Личный опыт, теория, анализ, практика;
- г) Практика, анализ, теория, личный опыт.

#### **Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Даны правильные ответы на 80% вопросов
не зачтено	Правильные ответы даны менее чем на 80% вопросов

#### **5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Эссе) для оценки сформированности компетенции УК-3**

Тема эссе "Я – лидер!"

#### **5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Эссе) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.3**

Тема эссе "Наставник великого лидера"

#### **Критерии оценивания (оценочное средство - Эссе)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Раскрыта заявленная тема, обоснованы идеи, положения, высказанное мнение. Оригинальность текста должна составлять свыше 80%. Объём эссе 6000-10000 печатных знаков с пробелами. Эссе отражено в презентации.
не зачтено	Заявленная тема не раскрыта. Идеи, положения, высказанное мнение не обоснованы. Оригинальность текста составляет менее 80%. Объём эссе менее 6000 или больше 10000 печатных знаков с пробелами. Не сделана презентация на основе эссе.

#### **5.3.5 Типовые задания (оценочное средство - Проектная работа) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.3**

##### **Задание 5. Разработка программы тренинга и формулирование его ключевых упражнений**

*Цель работы: сформировать навыки разработки программы тренинга, разработки упражнений, закрепление результата и сбора обратной связи.*

Форма выполнения задания: групповые презентации тренинговых программ (для внутреннего и внешнего заказчика). При разработке программ студенты руководствуются правилом Парето (до 20% - информационная часть, 80% - практическая часть), а также принципом «здесь и сейчас».

Общая продолжительность разрабатываемых программ составляет 8 часов (без домашних заданий).

Студенты объединяются в две команды.

Количество упражнений в каждом тренинге равно количеству членов команды.

Форма отчётности: презентация и обсуждение тренинговых программ.

### **Критерии оценивания (оценочное средство - Проектная работа)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Разработка программа тренинга лидерства, представлены ключевые упражнения для формирования навыков и умений.
не зачтено	Программа тренинга не разработана, количество упражнений меньше, чем число членов команды.

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

Основная литература:

1. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях / под общ. ред. Чернышева А.С. - Москва : Юрайт, 2022. - 159 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/494350> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-08262-3 : 569.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=787519&idb=0>.
2. Ильин В. А. Психология лидерства : учебник / В. А. Ильин. - Москва : Юрайт, 2023. - 311 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-01559-1. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=848379&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. 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>.
2. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме / Занковский А.Н. - Москва : Институт психологии РАН, 2011., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=637049&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):

1. Академия наставников  
<https://academy.sk.ru/academy/>
2. Место наставничества в современном образовании  
<https://director.rosuchebnik.ru/article/natsproekt-obrazovanie-kak-organizovat-nastavnichestvo-v-shkole/>
3. Наставник. Всероссийский форум  
<https://asi.ru/nastavniki/forum/>

4. Книги для руководителя // Анотта

<https://anotta.ru/razvivajsysya/literatura.html>

5. Кузнецова Е. Часть 4. Пульс тренинга // Крылатая горилла. Как создать и провести свой лучший тренинг.

<https://anotta.ru/razvivajsysya/krylataya-gorilla-kak-sozdat-i-provesti-svoj-luchshij-trening.html>

6. Полезное видео (для подготовки тренингов)

<https://anotta.ru/razvivajsysya/filmy.html>

7. Ситуационное лидерство // Словари и энциклопедии на Академике

<https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/1628514>

8. Тренер – тренеру (сообщество бизнес-тренеров)

<https://www.facebook.com/groups/trenertreneru>

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, специализированным оборудованием: Флип-чарт, круговая расстановка стульев с подлокотниками

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 37.04.01 - Психология.

Автор(ы): Прохорова Мария Вячеславовна, кандидат психологических наук, доцент.

Рецензент(ы): Подольская Татьяна Олеговна, кандидат социологических наук.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

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