

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
**Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

(факультет / институт / филиал)

УТВЕРЖДЕНО

решением

президиума Учёного совета ННГУ протокол от

« 14 » 12 2021 г. № 4

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Психология лидерства и командообразования

(наименование дисциплины (модуля))

37.03.02 Конфликтология

(код и наименование направления подготовки)

Социальная конфликтология

(наименование профиля подготовки, направленности программы)

Бакалавр

Квалификация (степень) выпускника

Нижегород
2022

1. МЕСТО И ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Дисциплина «Психология лидерства и командообразования» относится к дисциплинам по выбору Б1.В.ДВ.05.01 вариативной части блока Б.1 Дисциплины (Модули) Основной образовательной программы (ООП) подготовки бакалавра по направлению 37.03.02. Конфликтология и изучается в 8 семестре согласно базовому учебному плану подготовки бакалавров. Освоение курса опирается на знания, умения, навыки и компетенции, сформированные на предшествующих уровнях образования.

Целью данной дисциплины «Психология лидерства и командообразования» является: представить возможности социально-психологического знания для анализа и развития организационного лидерства, формирование представлений о психологических закономерностях развития лидерства применительно к организациям различного типа на индивидуальном и групповом уровнях, а также становление практико-ориентированной позиции будущего психолога в области формирования и развития команды.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине «Психология лидерства и командообразования», соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

| Формируемые компетенции | Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) |
|---|---|
| ПК-5. Способен создавать просветительские программы, направленные на снижение уровня конфликтности в обществе, и осуществлять их реализацию | <p><i>Знать 1:</i> Базовые культурологические и религиозные понятия и тезисы;</p> <p><i>Знать 2:</i> Принципы работы в мультикультурной среде;</p> <p><i>Знать 3:</i> Теоретические концепции взаимодействия в рамках межкультурного диалога.</p> <p><i>Уметь 1:</i> Вести устную беседу с представителями различных культур;</p> <p><i>Уметь 2:</i> Обрабатывать и интерпретировать культурологическую информацию;</p> <p><i>Уметь 3:</i> Решать организационно-управленческие задачи, в т.ч. находящиеся за пределами непосредственной сферы деятельности, на основе навыков межкультурного диалога.</p> <p><i>Владеть 1:</i> Практическими навыками по методам сбора, обработки и интерпретации информации о культурном, конфессиональном и этническом составе общества;</p> <p><i>Владеть 2:</i> Навыками работы с профессиональной информацией для решения организационно-управленческих задач;</p> <p><i>Владеть 3:</i> Навыками разработки предложений и рекомендаций по принятию управленческих решений, в т.ч. за пределами непосредственной сферы деятельности.</p> <p><i>Мотивация 1:</i> Готов использовать методы сбора, обработки и интерпретации информации для решения организационно-управленческих задач;</p> <p><i>Мотивация 2:</i> Готов экстраполировать навыки и умения по методам сбора, обработке и интерпретации культурологической информации за пределы непосредственной сферы деятельности.</p> |
| ПК-6. Способность владеть навыками формирования общественного мнения по актуальным проблемам конфликтного и мирного взаимодействия в обществе | <p><i>Знать 1:</i> Основные закономерности формирования общественного мнения как социально-психологического феномена;</p> <p><i>Знать 2:</i> Основные принципы и методы воздействия на общественное мнение;</p> <p><i>Знать 3:</i> Возможности использования общественного мнения в разрешении социальных конфликтов.</p> <p><i>Уметь 1:</i> Эффективно применять методы воздействия на общественное мнение;</p> <p><i>Уметь 2:</i> Выявлять применение технологий воздействия на общественное мнение;</p> <p><i>Уметь 3:</i> Своевременно использовать ресурсы общественного мнения для мирного разрешения конфликтов.</p> <p><i>Владеть 1:</i> Технологическим инструментарием работы с общественным мнением;</p> <p><i>Владеть 2:</i> Методиками оценки эффективности технологий воздействия на общественное мнение.</p> |

| | | |
|-------|---|--|
| | | <p>Мотивация 1: Готов активно применять технологический инструментарий работы с общественным мнением;</p> <p>Мотивация 2: Готов анализировать применяемые технологии работы с общественным мнением с точки зрения их эффективности.</p> |
| УК-3. | Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | <p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основные концепции и идеи, раскрывающие сущность и механизмы различных форм поведения и деятельности человека; - основные концепции и идеи, раскрывающие сущность и механизмы межличностного взаимодействия; - основные принципы и требования к организации профессиональной деятельности психолога; - методы позитивного психологического влияния на межличностные и групповые процессы; <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать основные концепции индивидуального и социального поведения и деятельности человека, применять их на практике; - анализировать систему профессиональной деятельности психолога, учитывая влияние внешних и внутренних факторов на неё; <p>применять на практике ключевые методы и технологии психологии гармонизации межличностных отношений;</p> <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - опытом описания и анализа индивидуального и социального поведения человека; - опытом описания и анализа межличностных отношений и групповых процессов; - навыками описания профессиональной деятельности психолога; - навыками сравнения, анализа, систематизации, обобщения психологической информации о человеке или группе, и составления на основе этого выводов и предложений; <p><i>Мотивация:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Готов проявлять интерес к психологическим исследованиям поведения людей и межличностных отношений; - - готов изучать и применять на практике психологические методы и технологии для изучения межличностных отношений; <p>Готов применять аналитические способности в изучении психологических поведения людей и межличностных отношений.</p> |

3. Структура и содержание дисциплины «Психология лидерства и командообразования»

Структура дисциплины (очная форма обучения)

Объем дисциплины составляет 3 зачетных единицы, всего 108 часа, из которых 50 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (24 часа занятия семинарского типа (практические занятия), в том числе 2 часа - мероприятия текущего контроля успеваемости, 1 час - мероприятия промежуточной аттестации), 22 часа составляет самостоятельная работа обучающегося.

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Структура дисциплины

| Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины, | Всего часов | Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них | | | Самостоятельная работа обучающегося часы |
|--|-------------|---|---------------------------|-------|--|
| | | Занятия лекционного типа | Занятия семинарского типа | Всего | |
| | | | | | |

| | | | | | |
|--|----|---|---|--|----|
| 1. Концептуальные основы психологии лидерства и руководства | 43 | - | 2 | | 41 |
| 2. Эмпирические исследования лидерства и командообразования в психологии | 45 | - | 4 | | 41 |
| 3. Тренинги развития лидерства и командообразования | 45 | - | 4 | | 41 |

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины «Психология лидерства и командообразования» используются следующие образовательные технологии: семинар, групповая дискуссия, освоение тестовых методик, представление и обсуждением докладов, разбор конкретных ситуаций, тренинг.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

5.1. Перечень видов самостоятельной работы

В рамках дисциплины «Психология лидерства и командообразования» предусмотрены следующие виды самостоятельной работы:

1. повторение пройденного на занятиях материала,
2. подготовка докладов к практическим занятиям,
3. подготовка к контрольной работе,
4. подготовка к промежуточной аттестации.

Методические материалы для самостоятельной работы представлены в пунктах 5.2-5.4.

5.2. При подготовке к аттестации знаний по данной дисциплине студенту рекомендуется выполнить тест для самоконтроля по данной дисциплине.

Примерные задания теста для самоконтроля

Выполнение теста для самоконтроля направлено на стимулирование повторения материала учащимися, закрепление базовых понятий, закономерностей и теорий по дисциплине, дополнительную проработку неудовлетворительно усвоенного материала. Контроль результатов проводится в стандартной форме – по числу верно выполненных заданий.

1. Лидерство – это такой процесс межличностного влияния, который:
 - 1) обусловлен реализацией ценностей, присущих членам группы и направленный на решение стоящих перед группой целей;
 - 2) вызывает изменение поведения или убеждений в результате давления группы;
 - 3) дает возможность заставить или убедить других людей действовать определенным образом;
 - 4) дает возможность реализовать свои замыслы;
 - 5) является важнейшим в самоактуализации.
2. Конкурентная модель лидерства основывается на:
 - 1) интеллектуальном превосходстве лидера над группой;
 - 2) потребности в доминировании;
 - 3) случайном стечении обстоятельств;
 - 4) единстве и уникальности личности и поведения лидера;
 - 5) биологической детерминации лидерства.
3. Кооперативная модель лидерства сосредоточена на:
 - 1) проявлении заботы и сотрудничества в группе;
 - 2) корпоративном влиянии;
 - 3) случайном стечении обстоятельств;

- 4) рациональном расчете о пользе взаимодействия;
 - 5) интеллектуальном превосходстве лидера над группой.
4. Легитимность власти:
- 1) неотъемлемая характеристика управления;
 - 2) связывает понятия власть и лидерство;
 - 3) является необязательной для лидерства;
 - 4) характеризует любые отношения;
 - 5) долговременный феномен.
5. Теория черт:
- 1) рассматривает лидера как процесс организации межличностных отношений в группе;
 - 2) считает лидера продуктом сложившейся группе ситуации;
 - 3) строится на предпосылке признания специфических лидерских черт и способностей;
 - 4) предполагает, что лидер ориентирован на создание долговременных отношений с подчиненными;
 - 5) предполагает, что ценностные характеристики членов группы как бы обмениваются на авторитет и признание лидера.

5.3. Примерные задания для самостоятельной работы

Примерные типовые задания для текущего контроля успеваемости

– 1. Задание на рассуждение (ПК-6)

Пример:

1. Прокомментируйте данные высказывания:

- Как бы с научной точки зрения вы объяснили расхожую фразу о том, что каждый народ заслуживает своего лидера?
- Президент страны – лидер или руководитель? Аргументируйте свою точку зрения.
- В конкурентной модели лидерство позиционируется как психологический феномен, более приемлемый для мужской роли (считается, что лидерство увеличивает сексуальную привлекательность мужчин и уменьшает сексуальную привлекательность женщин). Как вы объясните данную позицию?

2. Задание на анализ и обобщение материала (ПК-6)

Пример:

1. Составьте таблицу, выписав из различных словарей трактовку данных понятий:

| Понятие | Определение | Автор, источник |
|-------------------------------|-------------|-----------------|
| Лидер | 1. | |
| | 2. | |
| Лидерство | 1. | |
| | 2. | |
| Руководство | 1. | |
| | 2. | |
| Стили лидерства и руководства | 1. | |
| | 2. | |
| Лидерский потенциал | 1. | |
| | 2. | |
| Универсальные качества лидера | 1. | |
| | 2. | |

3. Задания на разработку практических проектов

- Разработка практического проекта (занятия) по развитию лидерского потенциала с его обоснованием и последующей защитой. (УК-3). Данное задание можно выполнять группой (ПК-5)

Список тем для докладов к практическим занятиям

1. Тренинг лидерства
2. Тренинг убеждения
3. Тренинг самоубеждения
4. Тренинг позитивного мышления
5. Тренинг целеполагания
6. Тренинг уверенного поведения
7. Тренинг управления конфликтом
8. Тренинг командообразования
9. Тренинг целеполагания
10. Тренинг эффективной самопрезентации
11. Тренинг тайм-менеджмента
12. Тренинг ассертивного поведения

13. Подготовка докладов и презентаций (ОК-6)

Примерные темы:

1. Природа власти: сущность, источники, черты
2. Сравнительный анализ теорий лидерства
3. Психология господства и подчинения
4. Типологии лидеров
5. Создание лидерского имиджа
6. Интервью как средство самопродвижения
7. Психологическое влияние: сущность, виды, модели.
8. Система защиты от манипуляций
9. Особенности женского лидерства.

5.4. Примерные типовые задания для промежуточного контроля успеваемости

Практическое задание по курсу представлено с целью знакомства студентов с простейшими и более сложными стратегиями психодиагностики лидерства.

1. Описание личностных особенностей кандидата на менеджерскую должность на основе экспресс-диагностики при помощи методик: экспресс-оценка мотивации достижения (Ю.М.Орлов), экспресс-оценка мотивации одобрения (Д. Краун, Д. Марлоу), экспресс-оценка направленности личности (Б. Басс). (ПК-6)

2. Подберите батарею психодиагностических методик для исследования личностно-деятельностных потенциалов руководителя, проведите диагностику и подготовьте отчет. (УК-3)

3. Практическое задание выполняется в группе по 3-4 человека (ПК-5)

Ход выполнения практического задания:

1. Необходимо выбрать респондента для проведения исследования, зафиксировать его анкетные данные, однако исследование должно проходить анонимно.

2. Предложить респонденту три теста последовательно (тесты – в зависимости от варианта ПЗ)

3. Обработать полученные результаты.

4. Описать полученные результаты.

5. Подготовить отчет по проведенному исследованию.

Структура отчета по проведенному исследованию:

- Титульный лист.
- Введение (1-2 страницы о необходимости изучения психологии лидерства и руководства с указанием цели собственного исследования).
- Анкетные данные респондента (обязательно сохранение анонимности – не более 1 страницы).
- Числовые представления результатов исследования (в таблице – 1 страница).
- Описание числовых результатов последовательно (по тестам) с интерпретацией полученных результатов (1-3 страницы).
- Итоговое – интегрированное – описание личностных особенностей респондента – *только по результатам всех трех тестов (1-2 страницы)*.
- Выводы и рекомендации относительно развития лидерских характеристик данного кандидата (1-2 страницы).
- Литература.

Практическое задание считается зачтенным, если выполнены все основные этапы: проведено тестирование, тестирование представлено в виде отчета, в отчете есть все основные структурные части, включая таблицы, их описание и выводы по итогам исследования.

6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) «Психология лидерства и командообразования»

6.1. Перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), описание показателей и критериев оценивания компетенций:

| Формируемые компетенции | Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) | Процедуры оценивания результатов обучения |
|---|---|---|
| ПК-5. Способен создавать просветительские программы, направленные на снижение уровня конфликтности в обществе, и осуществлять их реализацию | <p><i>Знать 1:</i> Базовые культурологические и религиозические понятия и тезисы;</p> <p><i>Знать 2:</i> Принципы работы в мультикультурной среде;</p> <p><i>Знать 3:</i> Теоретические концепции взаимодействия в рамках межкультурного диалога.</p> <p><i>Уметь 1:</i> Вести устную беседу с представителями различных культур;</p> <p><i>Уметь 2:</i> Обрабатывать и интерпретировать культурологическую информацию;</p> <p><i>Уметь 3:</i> Решать организационно-управленческие задачи, в т.ч. находящиеся за пределами непосредственной сферы деятельности, на основе навыков межкультурного диалога.</p> <p><i>Владеть 1:</i> Практическими навыками по методам сбора, обработки и интерпретации информации о культурном, конфессиональном и этническом составе общества;</p> <p><i>Владеть 2:</i> Навыками работы с профессиональной информацией для решения организационно-управленческих задач;</p> <p><i>Владеть 3:</i> Навыками разработки предложений и рекомендаций по принятию управленческих решений, в т.ч. за пределами непосредственной сферы деятельности.</p> <p><i>Мотивация 1:</i> Готов использовать методы сбора, обработки и интерпретации информации для решения организационно-управленческих задач;</p> <p><i>Мотивация 2:</i> Готов экстраполировать навыки и умения по методам сбора, обработке и интерпретации культурологической информации за пределы непосредственной сферы деятельности.</p> | Обсуждение на семинаре. Доклад, Тестирование, практическое задание, зачет |
| ПК-6 | Знать 1: Основные закономерности формирования | Обсуждение на семинаре. |

| | | |
|---|--|---|
| Способность владеть навыками формирования общественного мнения по актуальным проблемам конфликтного и мирного взаимодействия в обществе | <p>общественного мнения как социально-психологического феномена;</p> <p>Знать 2: Основные принципы и методы воздействия на общественное мнение;</p> <p>Знать 3: Возможности использования общественного мнения в разрешении социальных конфликтов.</p> <p>Уметь 1: Эффективно применять методы воздействия на общественное мнение;</p> <p>Уметь 2: Выявлять применение технологий воздействия на общественное мнение;</p> <p>Уметь 3: Своевременно использовать ресурсы общественного мнения для мирного разрешения конфликтов.</p> <p>Владеть 1: Технологическим инструментарием работы с общественным мнением;</p> <p>Владеть 2: Методиками оценки эффективности технологий воздействия на общественное мнение.</p> <p>Мотивация 1: Готов активно применять технологический инструментарий работы с общественным мнением;</p> <p>Мотивация 2: Готов анализировать применяемые технологии работы с общественным мнением с точки зрения их эффективности.</p> | Доклад, Тестирование, практическое задание, зачет |
| УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | <p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основные концепции и идеи, раскрывающие сущность и механизмы различных форм поведения и деятельности человека; - основные концепции и идеи, раскрывающие сущность и механизмы межличностного взаимодействия; - основные принципы и требования к организации профессиональной деятельности психолога; - методы позитивного психологического влияния на межличностные и групповые процессы; <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать основные концепции индивидуального и социального поведения и деятельности человека, применять их на практике; - анализировать систему профессиональной деятельности психолога, учитывая влияние внешних и внутренних факторов на неё; <p>применять на практике ключевые методы и технологии психологии гармонизации межличностных отношений;</p> <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - опытом описания и анализа индивидуального и социального поведения человека; - опытом описания и анализа межличностных отношений и групповых процессов; - навыками описания профессиональной деятельности психолога; - навыками сравнения, анализа, систематизации, обобщения психологической информации о человеке или группе, и составления на основе этого выводов и предложений; <p><i>Мотивация:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Готов проявлять интерес к психологическим исследованиям поведения людей и межличностных отношений; - - готов изучать и применять на практике психологические методы и технологии для изучения межличностных отношений; <p>Готов применять аналитические способности в изучении психологических поведения людей и межличностных отношений.</p> | Обсуждение на семинаре. Доклад, Тестирование, практическое задание, зачет |

6.2. Описание показателей и критерии оценивания компетенций:

Оценка сформированности компетенций в рамках дисциплины «Психология лидерства и командообразования» осуществляется во время аттестационных мероприятий:

1. текущий контроль успеваемости – контрольная работа, выступление с презентацией на практическом занятии, проверочная работа в виде разбора ситуаций, проектное задание;

2. промежуточная аттестация, которая может осуществляться в 2-х формах:

- зачет в традиционной форме;
- зачет в виде итогового теста.

Зачет в традиционной форме проводится в устной форме и состоит из вопроса и практического задания.

Критерии и шкалы для оценки уровня сформированности компетенций для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации:

| Индикаторы компетенции | ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ | | | | | | |
|--|---|---|---|---|--|--|--|
| | Не зачтено | | Зачтено | | | | |
| | плохо | неудовлетворительно | удовлетворительно | хорошо | очень хорошо | отлично | превосходно |
| Полнота знаний | 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 ошибки. | 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, без ошибок. | Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки. |
| Наличие умений | 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 незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме. | Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов |
| Наличие навыков (владение опытом) | Отсутствие владения материалом. 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 |
| Мотивация (личностное отношение) | Полное отсутствие учебной активности и мотивации | Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность | Учебная активность и мотивация низкие, слабо выражены, | Учебная активность и мотивация проявляются на среднем | Учебная активность и мотивация проявляются на уровне выше | Учебная активность и мотивация проявляются на высоком уровне, демонстрирует | Учебная активность и мотивация проявляются на очень высоком уровне, |

| | | | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|---|---|
| | | решать поставленные задачи качественно отсутствуют | стремление решать задачи качественно | уровне, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи на среднем уровне качества | среднего, демонстрируется готовность выполнять большинство поставленных задач на высоком уровне качества | ся готовность выполнять все поставленные задачи на высоком уровне качества | демонстрируется готовность выполнять нестандартные дополнительные задачи на высоком уровне качества |
| Характеристика сформированности компетенции | Компетенция в не сформирована. отсутствуют знания, умения, навыки, необходимые для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение | Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение | Сформированность компетенции и соответствующим минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач. | Сформированность компетенции и в целом соответствует требованиям, но есть недочеты. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по некоторым профессиональным задачам. | Сформированность компетенции и в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. | Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач. | Сформированность компетенции превышает стандартные требования. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для применения творческого подхода к решению сложных практических (профессиональных) задач. |
| Уровень сформированности компетенций | Нулевой | Низкий | Ниже среднего | Средний | Выше среднего | Высокий | Очень высокий |

6.3. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)
Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:

- тестирование;
- проектное задание,
- письменные проверочные работы.

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:

- письменные проверочные работы
- проектное задание,
- практическое задание на зачет (подробное описание в п.5.4)

6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения и (или) для итогового контроля сформированности компетенции.

6.4.1. Вопросы к зачету по дисциплине «Психология лидерства и командообразования»

| Вопрос | Код компетенции |
|---|-----------------|
| 1. Лидер и лидерство как социально-психологические феномены. | ПК-5 |
| 2. Концепции, модели, классификации лидерства в социально-психологическом знании. | ПК-5 |
| 3. Теории лидерства: системная теория, теория ценностного обмена. | ПК-5 |
| 4. Теории лидерства: когнитивная теория, интерактивная теория. | ПК-5 |
| 5. Лидерство и руководство, командообразование в психологических исследованиях. | УК-3 |
| 6. Сравнительный анализ лидерства и руководства (по Б.Д. Парыгину) | УК-3 |
| 7. Инструменты осуществления процесса руководства. Методы руководства. | УК-3 |
| 8. Теории X и Y. | ПК-5 |
| 9. Стили лидерства и руководства. Содержательные и технические характеристики стилей лидерства. | ПК-5 |
| 10. Стили лидерства по Ф. Фидлеру | ПК-5 |
| 11. Современные концепции политического лидерства. | УК-3 |
| 12. Зарубежная психология лидерства. | УК-3 |
| 13. Развитие исследований в отечественной психологии лидерства во второй половине XX века. | УК-3 |
| 14. Сценарии жизни лидеров-победителей и неудачников: психоаналитический подход. | УК-3 |
| 15. Мотивационный фактор в становлении лидера. | УК-3 |
| 16. Кросскультурные исследования в области психологии лидерства. | УК-3 |
| 17. Универсальные лидерские черты. | УК-3 |
| 18. Лидерские черты с максимальной культуральной спецификой. | УК-3 |
| 19. Сравнительные характеристики понятий "группа", "коллектив", "команда". | ПК-6 |
| 21. Принципы формирования команды в организации. | ПК-6 |
| 22. Групповые роли, нормы, цели, ценности. | ПК-6 |
| 23. Классификация групповых ролей по Белбину, Келлерману, Лири | ПК-6 |
| 24. Индивидуальные и групповые цели. | УК-3 |
| 25. Феномены снижения групповой эффективности. | УК-3 |
| 26. Подходы, направленные на психодиагностику руководства и лидерства как стихийного процесса. | УК-3 |
| 27. Значимые личностные качества лидера: блок психодиагностических методик. | ПК-5 |
| 28. Методы и методики изучения политического лидерства. | ПК-6 |
| 29. Тренинги развития лидерства и командообразования | ПК-6 |
| 30. Тренинги для руководителей. | ПК-6 |

6.4.2. Примерные тестовые вопросы для проведения промежуточной аттестации

1. Трансформационный лидер ориентирован на создание долговременных отношений с подчиненными, поэтому стремится преобразовать их таким образом, чтобы они стремились к достижениям, поэтому так трансформирует подчиненных, что они:

- 1) игнорируют личные интересы;
- 2) становятся «зомбированными»;
- 3) лишаются собственной воли;
- 4) цели организации воспринимают как свои собственные;
- 5) влюбляются в лидера.

2. В рамках когнитивного подхода изучали

- 1) интеллектуальный потенциал лидеров;
- 2) уровень образования лидеров;
- 3) когнитивную сложность лидеров;
- 4) ошибки в принятии решений;
- 5) качество общения с электоратом.

3. Харизматический лидер обладает:

- 1) психофизической стойкостью;
- 2) выдержкой;
- 3) предвидением кризисных ситуаций и способностью к трансформации исследователей;
- 4) внешней красотой;
- 5) физической силой.

4. Сторонники фрейдизма традиционно негативно относились:

- 1) к мужскому лидерству;
- 2) к андрогинии;
- 3) к эмансипации;
- 4) к Эдиповому комплексу;
- 5) к женскому лидерству.

5. Концепция командного лидерства предполагает, что лидер:

- 1) создает ценности организации;
- 2) не поощряет творчество;
- 3) существует изолированно;
- 4) создает команду;
- 5) является руководителем.

6. Чтобы стать лидером в группе, женщине приходится:

- 1) влюблять в себя всех подчиненных;
- 2) преодолевать гендерные стереотипы;
- 3) пользоваться суггестией;
- 4) пользоваться косметикой;
- 5) игнорировать семейные ценности.

7. Среди концепций лидерства в отечественной психологии наиболее известны три:

- 1) Л.С.Выготского; С.Л.Рубинштейна и А.А.Леонтьева;
- 2) В.И.Румянцевой, Р.Л.Кричевского и Г.С.Никифорова;
- 3) О.А.Семенова, К.К.Кольцова и Л.Д.Обознова;
- 4) К.К.Кольцова, А.А.Леонтьева и Р.Л.Кричевского;
- 5) О.А.Шульц, П.И.Иванова, В.И.Румянцевой.

8. Согласно концепции ценностного обмена Р.Л.Кричевского:

- 1) лидер обладает наиболее достойными общественными ценностными характеристиками;
- 2) лидер - наиболее позитивный член общества;
- 3) лидер - наиболее деструктивный член общества;
- 4) в процессе взаимодействия лидера и членов группы происходит обмен ценностями (группа лидеру – высокий статус, лидер группе – ценности);
- 5) лидер игнорирует группу.

6.5.Методические материалы, определяющие процедуры оценивания.

1. Положение «О проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ННГУ», утверждённое приказом ректора ННГУ от 13.02.2014 г. № 55-ОД.
2. Положение о фонде оценочных средств, утверждённое приказом ректора ННГУ от 10.06.2015 г. № 247-ОД

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания представлены в УМП Петрова И.Э., Орлов А.В. Оценка сформированности компетенций. – Н. Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2015. – 49 с.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Основная литература

1. Селезнева, Е. В. Лидерство : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 429 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08397-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450084> .
2. Спивак, В. А. Лидерство : учебник для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6921-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450316>.
3. Спивак, В. А. Лидерство. Практикум : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 361 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00898-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450554> .

7.2. Дополнительная литература

1. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебное пособие для вузов / А. С. Чернышев [и др.] ; под общей редакцией А. С. Чернышева. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 159 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08262-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/455651> .
2. Ильин, В. А. Психология лидерства : учебник для вузов / В. А. Ильин. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 311 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01559-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450195> .
3. Корягина, Н. А. Самопрезентация и убеждающая коммуникация : учебник и практикум для вузов / Н. А. Корягина. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 225 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11562-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/456270>

Интернет-ресурсы:

1. <http://psyberia.ru/> - Образовательный психологический проект. Разнообразные информационные материалы по многим направлениям психологии: новости, статьи, книги, компьютерные программы. Библиотека психодиагностических методик.
2. <http://psyjournals.ru/> - Крупнейший в Интернете Портал психологических изданий. На портале размещено 26 полнотекстовых архива психологических журналов.
3. <http://www.flogiston.ru/> - Один из старейших интернет-ресурсов по психологии. Цель проекта - дать достоверную и актуальную информацию о психологии сегодняшнего дня. Информация о психологических конференциях, тренингах, семинарах. Большая психологическая библиотека. Обзоры психологических сайтов.
4. <http://www.psychology.ru/> - Один из лучших психологических ресурсов в Рунете. Новости психологии. Психологический календарь. Психологическая библиотека. Реестр психологических ресурсов Интернета. Психодиагностические методики. Психодиагностическая лаборатория.
5. <http://www.psy-gazeta.ru/> - «Психологическая газета» — профессиональное периодическое интернет-издание для психологов. Анонсы всех российских

профессиональных психологических конференций; нормативные документы, регулирующие психологическую практику; информацию о ведущих психологах; факультетах психологии вузов; общественных объединениях психологов; научных психологических центрах. В газете есть психологический словарь, библиотека психологической классики, психодиагностические ресурсы.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспеченные доступом в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ 37.03.02 «Конфликтология», с учетом рекомендаций ОПОП ВО ННГУ направлению подготовки 37.03.02 «Конфликтология».

Автор: д.п.н., ст. преп. Францева Ю.Е.

Рецензент: д.психол.н., проф. Захарова Л.Н.

Зав. кафедрой общей и социальной психологии, д.психол.н. Маркелова Т.В.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН 9.11.2021, протокол № 2