год начала подготовки 2023

Документ подписан квалифицированной электронной подписью
Сертификат: 76D28300B9AFE6B044B6868E3F3096B3
Владелец: "АНО ВО «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»; АН
Действителен: [illegible]

АНО ВО «Российский новый университет»

Елецкий филиал Автономной некоммерческой организации высшего образования «Российский новый университет»
(Елецкий филиал АНО ВО «Российский новый университет»)

кафедра гуманитарных дисциплин и сферы обслуживания

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля)

Психология лидерства
(наименование учебной дисциплины (модуля))

44.03.02 Психолого-педагогическое образование
(код и направление подготовки/специальности)

Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса
Направленность (профиль)

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля) рассмотрена и утверждена на заседании кафедры «12» января 2023, протокол № 5.

Заведующий кафедрой гуманитарных дисциплин и сферы обслуживания
(название кафедрой)
к.п.н., доц. _____ О.Н. Бакаева
(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы, подпись заведующего кафедрой)

Елец
2023 год

1. НАИМЕНОВАНИЕ И ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Учебная дисциплина Психология лидерства изучается обучающимися, осваивающими образовательную программу «Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса» в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 44.03.02 «Психолого-педагогическое образование»(уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 22.02.2018 г. № 122 (ФГОС ВО 3++).

Основная цель изучения учебной дисциплины состоит в формировании умений и развитии навыков практического применения знаний о сущности, механизмах и закономерностях лидерства; создать условия направленные на развитие личности для самоопределения и социализации обучающихся на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства; сформировать у обучающихся чувства патриотизма, гражданственности, уважения к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимного уважения, бережного отношения к культурному наследию и традициям многонационального народа РФ, природе и окружающей среде.

Изучение учебной дисциплины направлено на подготовку обучающихся к осуществлению деятельности по психолого-педагогическому сопровождению образовательного процесса в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. №544н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 декабря 2013 г., регистрационный №30550), сизменениями, внесенными приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 декабря 2014 г. №1115н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 19 февраля 2015 г., регистрационный № 36091) и от 5 августа 2016 г. №422н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 августа 2016 г., регистрационный № 43326), выполнению обобщенной трудовой функции «Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования» (код А), выполнению трудовой функции «Развивающая деятельность» (код А/03.6).

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОП

Учебная дисциплина Психология лидерства относится к обязательной части учебного плана и изучается на 3 курсе.

2.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Учебная дисциплина «Психология лидерства» относится к обязательной части Блока 1. Дисциплины (модули) учебного плана и изучается по заочной форме обучения в ходе 1 и 2 сессии на 3 курсе. Изучению учебной дисциплины «Психология лидерства» предшествует освоение дисциплин: Жизненная навигация, Командообразование и методы групповой работы. Параллельно с учебной дисциплиной «Психология лидерства» студентами заочной формы обучения изучаются дисциплины: Психология общения и взаимодействия, Конфликтология и медиация.

2.2. Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Результаты освоения дисциплины «Психология лидерства» являются базой для прохождения производственных практик: Производственная практика: технологическая (проектно-технологическая) практика, Производственная практика: преддипломная практика. Развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной

коммуникации, принятия решений, лидерских качеств обеспечивается чтением интерактивных лекций, проведением семинарских занятий с применением активных методов обучения, содержание которых разработано на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОП

В результате освоения дисциплины обучающийся по программе бакалавриата должен овладеть:

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

Планируемые результаты обучения по дисциплине.

Формируемая компетенция	Планируемые результаты обучения	Код результата обучения
Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде УК-3	**Знать:**	
	- сущность лидерства	УК-3-З1
	- типы лидеров	УК-3-З2
	-характеристики лидеров	УК-3-З3
	- теории лидерства	УК-3-З4
	Уметь	
	- проводить игры на развитие коммуникативных способностей	УК-3-У1
	- проводить игры на развитие организаторских способностей	УК-3-У2
	- проводить игры на развитие лидерских способностей	УК-3-У3
	- проводить игры на развитие творческих способностей	УК-3-У4
	Владеть	
	- методикой оценки лидерского потенциала	УК-3-В1
	- методикой оценки уровня проявления лидерства в совместной деятельности	УК-3-В2
	- методикой оценки коммуникативных и организаторских способностей	УК-3-В3
	- методикой определения стилей руководства	УК-3-В4

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы (72 часа).

№	Форма обучения	Семестр/ сессия, курс	Общая трудоемкость		в том числе контактная работа с преподавателем							СР	Конт-роль
			в з.е.	в часах	Всего	Л	Сем	КоР	Зачет	Конс	Э		
1	Заочная	1 сессия, 3 курс	1	36	4	4						32	
		2 сессия, 3 курс	1	36	10	4	4	1,7	0,3			22,3	3,7
	Итого		2	72	14	8	4	1,7	0,3			54,3	3,7

Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий заочная форма обучения

	Наименование	Всего	Контактная работа с преподавателем	СР	Контроль	Формируемые

№	разделов, тем учебных занятий	часов	Всего	Л	Сем	КоР	Зачет	Конс	Э			результаты обучения
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*	*12*	*13*
1	Тема 1. Понятие лидерства, руководства и лидера. Теории лидерства	**9**	**1**	1						8		УК-3-З1, УК-3-У1, УК-3-В1
2	Тема 2. Типы лидерства	**9**	**1**	1						8		УК-3-З2, УК-3-В1
3	Тема 3. Лидерство и социальная власть. Типы социальной власти	**9**	**1**	1						8		УК-3-З1, УК-3-У2, УК-3-В2
4	Тема 4. Характеристики лидера	**9**	**1**	1						8		УК-3-З3, УК-3-У1, УК-3-У2, УК-3-У3, УК-3-У4, УК-3-В1, УК-3-В2, УК-3-В3, УК-3-В4
Итого за 1 сессию 3-го курса		*36*	*4*	*4*						*32*		
5	Тема 5. Стили лидерства	**11**	**3**	2	1					8		УК-3-З2
6	Тема 6. Механизмы и средства влияния лидера на группу	**10**	**2**	1	1					8		УК-3-З1, УК-3-В2
7	Тема 7. Прикладные аспекты психологии лидерства: диагностика лидерских качеств и их формирование	**13,3**	**3**	1	2					10,3		УК-3-У1, УК-3-У2, УК-3-У3, УК-3-У4, УК-3-В1, УК-3-В2, УК-3-В3, УК-3-В4
Промежуточная аттестация (зачет)		***5,7***	***2***			*1,7*	*0,3*				*3,7*	
Итого за 2 сессию 3-го курса		***36***	***8***	***4***	***4***	***1,7***	***0,3***			***26,3***	***3,7***	
ИТОГО		***72***	***14***	***8***	***4***	***1,7***	***0,3***			***58,3***	***3,7***	

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ)

Тема 1. Понятие лидерства, руководства и лидера. Теории лидерства

Лидерство и лидер. Лидерство и руководство. Теории лидерства: теория черт, ситуационная теория, имплицитная теория, системная теория, исследование лидерства в рамках пятифакторной модели личностных черт.

Лидерство как механизм дифференциации социальной деятельности, которая обеспечивает положение ведущего у определенного лица (индивидуальное лидерство) или определенной части группы (групповое лидерство). Стадии достижения статуса лидера.

Литература:

а) основная:1-2.

б) дополнительная: 3-5

Тема 2. Типы лидерства

Типологии лидерства. Основные типы лидерства по Р. Бейлзу и Ф. Слейтеру.

Шесть типов по Е.С. Богардусу: автократический (в сильной организации), демократический (представитель интересов группы), исполнительный (в состоянии выполнить какую-либо работу), рефлексивно-интеллектуальный (неспособный руководить большой группой).

Классификаиция Ф.С. Бартлетта: институциональный тип (лидер вследствие престижа занимаемой позиции), доминирующий (получает и сохраняет свою позицию с помощью силы и влияния), убеждающий (оказывает влияние на настроения подчиненных и побуждает их к действиям).

С.С. Кичело - особый тип «лидера без офиса» («пророк»).

Девять типов по Ф. Редлу: «патриарх», «лидер», «тиран», «объект любви», «объект агрессии», «организатор», «искуситель», «герой» и «пример для подражания».

Дж.В. Гетцель и Е.Г. Губа: «законодательное (nomothetic) лидерство», «идеографическое лидерство», «синтетическое лидерство».

В. Белл, Р.Дж. Хилл и С.В. Миллз - типы лидеров: «формальный»; «известный»; «влиятельный»; «общественный».

М. Конвей - три лидерские роли: вожак, представитель толпы, толкователь мнений.

Классификация типов лидеров по Парыгину Б.Д. с учетом содержания деятельности (вдохновители, организаторы), с учетом стиля деятельности (авторитарный, демократический, смешанный) и с учетом характера деятельности (универсальный, ситуативный).

Л.И. Уманский: лидер по исполняемым ролям: организатор, инициатор, генератор, лидер эмоционального настроя; эталон; мастер; эрудитом.

Литература:

а) основная:1-2.

б) дополнительная: 3-5

Тема 3. Лидерство и социальная власть. Типы социальной власти

Социальная власть как форма социальных отношений, отличающаяся способностью влиять на характер и направление деятельности и поведения людей, социальных групп и классов посредством экономических, идеологических и организационно-правовых механизмов, а также с помощью авторитета, традиций, насилия.

Типы власти: легитимная власть; власть, основанная на вознаграждении; власть, основанная на наказании; экспертная власть; харизматическая власть; референтная власть, утилитарная власть, нормативная власть.

Литература:

а) основная:1-2.

б) дополнительная: 3-5

Тема 4. Характеристики лидера

Признаки лидерства: признаки коммуникативной компетентности; признаки внешности и социально-демографические характеристики; признаки, вязанные с групповой деятельностью; конформизм и нонконформизм как признак лидера; признаки негативного лидера.

Литература:

а) основная:1-2.

б) дополнительная: 3-5

Тема 5. Стили лидерства

Управленческие стили лидерства: демократический, авторитарный и либеральный (К. Левин и др.).

Модель лидерства (Р. Лайкерт и др.) и 4 стиля лидерства: эксплуататорско-авторитарный, благосклонно-авторитарный, консультативно-демократический и партисипативный.

Управленческая решетка Блэйка-Мутона.

Стили и эффективность лидерства. Вероятностные модели эффективности лидерства. Культура и социальные системы как элементы ситуационного контекста лидерства.

Литература:

а) основная:1-2.

б) дополнительная: 3-5

Тема 6. Механизмы и средства влияния лидера на группу

Идентификация как механизм влияния в лидерстве. Виды психологического влияния: убеждение, самопродвижение, внушение, заражение, пробуждение импульса к подражанию, формирование благосклонности, просьба, принуждение, деструктивная критика, игнорирование, манипуляция.

Виды психологического противостояния влиянию: контраргументация, конструктивная критика, творчество, уклонение, психологическая самооборона, игнорирование, отказ.

Решение групповых задач. Психологические феномены, проявляющиеся при решении групповых задач. Роль лидера в решении групповых задач. Мозговой штурм как метод решения групповых задач.

Литература:

а) основная:1-2.

б) дополнительная: 3-5

Тема 7. Прикладные аспекты психологии лидерства: диагностика лидерских качеств и их формирование

Диагностика лидерских качеств в рамках разных подходов к рассмотрению лидерства. Диагностика в рамках пятифакторной модели личностных черт: экстраверсии, невротизма, сознательности и доброжелательности. Диагностика характеристик коммуникативной компетентности: социально-перцептивных характеристик, типов взаимодействия и т.д., - и их развитие. Диагностика социального интеллекта и его развитие.

Литература:

а) основная:1-2.

б) дополнительная: 3-5

Планы семинарских, практических, лабораторных занятий

Тема 5. Семинарское занятие**. Стили лидерства**

Продолжительность занятия – 1 час.

Основные вопросы:

1. Управленческие стили лидерства: демократический, авторитарный и либеральный (К. Левин и др.).

2. Модель лидерства (Р. Лайкерт и др.) и 4 стиля лидерства: эксплуататорско-авторитарный, благосклонно-авторитарный, консультативно-демократический и партисипативный.

3. Управленческая решетка Блэйка-Мутона.

4. Стили и эффективность лидерства. Вероятностные модели эффективности лидерства. Культура и социальные системы как элементы ситуационного контекста

лидерства.

Тема 6. Семинарское занятие**. Механизмы и средства влияния лидера на группу**

Продолжительность занятия – 1 час.

Основные вопросы:

1. Идентификация как механизм влияния в лидерстве.
2. Виды психологического влияния: убеждение, самопродвижение, внушение, заражение, пробуждение импульса к подражанию, формирование благосклонности, просьба, принуждение, деструктивная критика, игнорирование, манипуляция.
3. Виды психологического противостояния влиянию: контраргументация, конструктивная критика, творчество, уклонение, психологическая самооборона, игнорирование, отказ.
4. Решение групповых задач. Психологические феномены, проявляющиеся при решении групповых задач. Роль лидера в решении групповых задач. Мозговой штурм как метод решения групповых задач.

Тема 7. Семинарское занятие**. Прикладные аспекты психологии лидерства: диагностика лидерских качеств и их формирование**

Продолжительность занятия – 2 часа.

Основные вопросы:

1. Диагностика лидерских качеств в рамках разных подходов к рассмотрению лидерства.
2. Диагностика в рамках пятифакторной модели личностных черт: экстраверсии, невротизма, сознательности и доброжелательности.
3. Диагностика характеристик коммуникативной компетентности: социально-перцептивных характеристик, типов взаимодействия и т.д., - и их развитие.
4. Диагностика социального интеллекта и его развитие.

Обучающиеся могут самостоятельно сформулировать тему практического занятиябез изменения методики его проведения.

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

6.1 Задания, направленные на формирование знаний

6.1.1. Основные категории учебной дисциплины для самостоятельного изучения

Группа – это совокупность людей, объединенных по формальным или неформальным признакам.

Коллектив (от лат.собирательный) – группа людей, объединенных общими целями и задачами, достигшая высокого уровня развития в процессе совместной высоко социально-значимой деятельности.

Командный лидер — член команды, который ведет других участников за собой, задавая направление и темп движения, заряжая энергией, воодушевляя, показывая пример, привлекая к себе людей. Нацелен на преобразование и развитие.

Лидер – это неформальный руководитель, который избирается по негласным правилам самой командой в силу наиболее привлекательных для качеств.

Лидер – это человек, мотивирующий и ведущий за собой группу.

Лидерство – сложный социально-психологический процесс группового развития. Его результатом становится возникновение, стабилизация и развитие групповой структуры, ее оптимизация и совершенствование. Кроме того, лидерство является одним из способов одновременной структуризации и дифференциации группы. Каждый член проявляется в ней индивидуально, со всеми своими деловыми и личностными качествами,

а группа признает его заслуги и способность оказывать влияние на окружающих. В результате каждый ее член занимает определенное положение в структуре.

Ролевая модель Белбина — описание восьми командных ролей («реализатор», «контролер», «мотиватор», «ведущий», «аналитик», «генератор идей», «гармонизатор», «изыскатель»), каждая из которых вносит свой вклад в успешное функционирование и развитие команды, а все вместе они задают внутреннюю архитектуру команды. Имеет развитый диагностический и методический инструментарий для комплектования, позиционирования и репозиционирования членов существующих команд.

Ролевой профиль команды — набор и степень выраженности ролей, присутствующих в команде, определяемые мерой согласованности представлений команды и конкретного ее члена относительно того, какую роль он исполняет. Ролевой репертуар члена команды — перечень основных и запасных управленческих, групповых, функциональных ролей, которые способен и готов исполнять член команды.

Роль – это описание ограниченного множества действий, выполняемых кем-то или чем-то в рамках определённого процесса.

Самоуправляемые команды — группы людей, существующие на постоянной (регулярной) основе и уполномоченные принимать решения о планировании, выполнении и оценке своей деятельности.

Система мотивации — один из рычагов управления, предполагающий целенаправленное использование как материальных, так и нематериальных стимулов для мобилизации персонала на эффективное решение поставленных задач и усиление приверженности компании.

Статус — позиция индивида в социальной структуре, предполагающая определенные права и обязанности.

Стратегические игры — разновидность игр, в которых моделируется полный цикл разработки и воплощения какого-либо продукта на отвлеченном материале, не связанном с профессиональной деятельностью играющих команд.

Тренинг командной сыгровки — технология командообразования, состоящая из различных видов специализированных тренингов, процедур, упражнений, решающих задачи преодоления проблем, характерных для той или иной стадии развития команды.

Управление групповыми процессами — группа компетенций командного лидера, связанная с эффективной организацией групповых обсуждений проблем и процесса принятия совместных решений.

Управление проектами — область менеджмента, охватывающая те сферы производственной деятельности, в которых создание продукта или услуги реализуется как уникальный комплекс взаимосвязанных целенаправленных мероприятий при определенных требованиях к срокам, бюджету и характеристикам ожидаемого результата.

Управленческая роль — совокупность ожиданий группы от поведения участника относительно выполняемых им основных управленческих функций, а также персональная способность и готовность к их выполнению.

Упражнения на формирование и развитие доверия в группе - класс упражнений, в рамках которых участник совершает некоторые несложные физические действия, требующие страховки со стороны группы. Запускают пласт работы с групповыми нормами (внимательное отношение к каждому, индивидуальная и групповая ответственность, индивидуальный выбор, делать или не делать упражнение, безраздельное внимание, направленное на внутригрупповой процесс).

Фасилитатор — член команды, в чьи функции входит процессуальное сопровождение («облегчение») процессов принятия совместного решения.

Функциональная роль — совокупность ожиданий группы от поведения участника, которые определяются предметным содержанием выполняемой им деятельности (финансовой, маркетинговой, производственной и т.п.).

Функционально-ролевой конфликт — столкновение персональных интересов

участников команды относительно распределения различных участков работ.

6.1.2. Задания для приобретения новых знаний, углубления и закрепления ранее приобретенных знаний

<table>
<tr><th>№</th><th>Задание</th><th>Код результата обучения</th></tr>
<tr><td>1.</td><td>Дайте определение лидерства. В чем специфика этого понятия?</td><td>УК-3-З1</td></tr>
<tr><td>2.</td><td>Назовите основные функции лидера и охарактеризуйте их.</td><td>УК-3-З1</td></tr>
<tr><td>3.</td><td>Перечислите психологические особенности, которые являются ведущими для лидеров разного типа. Оцените по 10-бальной шкале насколько каждое качество присуще Вам.
1. Лидер -организатор – это ….
2. Лидер-творец - …
3. Лидер-утешитель …
4. Лидер-борец …</td><td>УК-3-З2</td></tr>
<tr><td>4.</td><td>Дайте характеристику типам лидеров. На основании собственных представлений о себе, определите, к какому типу лидеров Вы относитесь. Сформулируйте основания для аргументации выбранной Вами точки зрения.</td><td>УК-3-З2</td></tr>
<tr><td>5.</td><td>Назовите наиболее важные характеристики лидера в определенной группе. Обоснуйте свой ответ. Выделите факторы (культурные, политические и т.д.), которые повлияли на эффективность лидера в приведенном вами примере.</td><td>УК-3-З3</td></tr>
<tr><td>6.</td><td>Каковы базовые компетенции лидера? Составьте их перечень и дайте им характеристику.</td><td>УК-3-З3</td></tr>
<tr><td>7.</td><td>Выделите основные положения каждой теории лидерства. Заполните таблицу, приведённую ниже.
<table>
<tr><td></td><td colspan="4">Теории лидерства</td></tr>
<tr><td></td><td>Теория черт, или Подход с позиции личностных качеств (Р.Стогдил)</td><td>Поведенческий подход (К.Левин)</td><td>Ситуационный подход, или «Теория лидерства как функции ситуации» (Ф.Фидлер)</td><td>Адаптивный подход</td></tr>
<tr><td>Основные положения</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table></td><td>УК-3-З4</td></tr>
<tr><td>8.</td><td>Проведите сравнительный анализ теорий лидерства, подумайте, что их объединяет и в чём их различия. Перечислите как можно больше положений. Заполните таблицу, приведённую ниже.
<table>
<tr><td></td><td colspan="4">Теории лидерства</td></tr>
<tr><td></td><td>Теория черт, или Подход с позиции личностных качеств (Р.Стогдил)</td><td>Поведенческий подход (К.Левин)</td><td>Ситуационный подход, или «Теория лидерства как функции ситуации» (Ф.Фидлер)</td><td>Адаптивный подход</td></tr>
<tr><td>Основные положения</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Черты сходства</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Черты различия</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table></td><td>УК-3-З4</td></tr>
</table>

6.2. Задания, направленные на формирование профессиональных умений.

<table>
<tr><th>№</th><th>Задание</th><th>Код результата обучения</th></tr>
<tr><td>9.</td><td>Освойте методики развития коммуникативных качеств и реализуйте их с обучающимися.
Игры на развитие коммуникационных способностей
«Аукцион идей». Каждая группа «продает» свою идею, показывая значимость ее для ребят и окружающего их мира. В конце игры оценить причины успеха и неуспеха всех участников.
«Хочу все знать». Участникам дается список фактов, которые они должны выяснить в группе. Например: - сколько пуговиц всего на одежде членов группы, - общий рост в сантиметрах всех членов группы, - общий возраст в группе, - список хобби членов группы и т.д.</td><td>УК-3-У1</td></tr>
<tr><td>10.</td><td>Освойте методики развития коммуникативных качеств и реализуйте их с обучающимися.
«Интервью». Двое участников садятся в центр круга и начинают диалог, в ходе которого должны постараться узнать как можно больше информации о партнере по определенной теме.
Сначала для участия в демонстрации приглашаются двое добровольцев. Им на руки даются карточки с тремя темами, на которые они должны «вывести» своего партнера. Темы у участников разные, для демонстрации – шуточные, например:
<table>
<tr><td>1 участник</td><td></td><td>2 участник</td></tr>
<tr><td>Ежик
Самолет
Рубашка</td><td></td><td>Грибы
Снег
Ботинки</td></tr>
</table>
2. Далее участники разбиваются по парам, где отрабатывают умение захватывать инициативу в разговоре, переводя партнеров в нужное русло коммуникации.
Задача – делать это аккуратно, не вызывая подозрений в преднамеренности выхода на ту или иную тему…
<table>
<tr><td>1 участник</td><td></td><td>2 участник</td></tr>
<tr><td>Узнайте семейное положение
Хобби
Какую кухню предпочитает</td><td></td><td>Уровень дохода
Кто его начальник
Распорядок деловой жизни</td></tr>
</table>
В ходе группового анализа фиксируются:
- закономерности создания эмпатийного фона общения;
- необходимость обмена равнозначной информацией (и у меня тоже…)
- необходимость фиксации реальных жизненных и деловых интересов собеседника, вокруг которых он готов общаться…</td><td>УК-3- У1</td></tr>
<tr><td>11.</td><td>Освойте методики развития организационных качеств и реализуйте их с обучающимися.
«Буквы и цифры». Группа делится на несколько подгрупп по 7-10 человек. Игрокам на время предлагается построить буквы и цифры, распределяя участников в определенном порядке. Задание усложняется по мере продолжения игры. Например: О, 7, П, К. 2, Н, 5, Д. 6, Ш, 4, Ж. Лидеры проявляют себя как организаторы, "строители".</td><td>УК-3- У2</td></tr>
<tr><td>12.</td><td>Освойте методики развития организационных качеств и реализуйте их с обучающимися.
«Составь организм». Группа делится на подгруппы по 5-10 человек. Каждой группе предлагается построить какой-либо организм или механизм с работающими частями из всех членов группы. После 8-10 минут подготовки группы сходятся и демонстрируют свои механизмы. Другие группы пытаются отгадать, что это.
«Семейная фотография».Ребятам необходимо представить, что они все - большая семья, им необходимо сфотографироваться для семейного альбома. Сначала необходимо выбрать "фотографа", который будет всех рассаживать, и "дедушка", которому поручено помогать фотографу. Далее дети сами должны решить кому кем быть и где стоять. Ведущему (взрослому) будет очень</td><td>УК-3- У2</td></tr>
</table>

	интересно понаблюдать за распределением ролей, активностью- пассивностью детей в выборе месторасположения. Лидеры будут наиболее активны.	
13.	Освойте методику развития лидерских качеств. **«Геометрические фигуры».** Для проведения игры нужна веревка, концы которой завязываются, образуя кольцо. Длина веревки зависит от количества участников игры. Ребята встают в круг и берутся двумя руками за веревку. Задание для группы :как можно быстрее с закрытыми глазами, не выпуская из рук веревки, построить геометрические фигуры : треугольник квадрат, звезду, шестиугольник и т.д. Сначала возникает пауза и полное бездействие ребят, затем кто-то из участников берет на себя инициативу, предлагает вариант решения поставленной задачи, руководя действиями. На том же принципе - обязательном проявлении лидера для осуществления совместной групповой деятельности построены и следующие диагностические игры.	УК-3- У3
14.	Освойте методику развития лидерских качеств. **«Калейдоскоп».** Группа делится на подгруппы по 7-10 человек. Ведущий предлагает на время и качество выполнить несколько заданий (задание предъявляется непосредственно для выполнения): • придумать и сказать одновременно хором какое-нибудь слово, • по сигналу ведущего должно встать пол команды, • игроки должны представить, что они являются экипажем космического межпланетного корабля, но для полета им необходимо очень быстро выбрать "капитана", "штурмана", "пассажиров" и "зайца", • космический корабль прибыл на Марс, теперь экипажу необходимо поселиться в гостинице, а в ней только (для группы из 8 человек) один трехместный номер, два двухместных номера и один одноместный, необходимо распределиться, кто в каком номере будет жить. **«Лидер».** Группа делится на подгруппы по 3-5 человек, каждой из них необходимо найти 10 определении, характеризующих, на их взгляд, лидера (можно заменять определения ассоциациями к этому слову). Далее каждая группа знакомит остальных со своим мнением. В ходе организованного общего обсуждения группа составляет портрет-характеристику лидера.	УК-3- У3
15.	Освойте методику развития творческих способностей. **«10 коротких советов».** В любом модном журнале есть страничка, где даются короткие советы, что делать в тех или иных ситуациях. Участникам игры предлагается придумать и записать советы, способные помочь людям в нестандартных ситуациях: - ребёнок моет уши зубной пастой - мама каждый день моет квартиру, передвигая мебель - папа плачет над аргентинскими сериалами и т.д.	УК-3- У4
16.	Освойте методику развития творческих способностей. **«Эврика!».** Участникам игры предлагается попробовать открыть новый закон или вывести формулу, которая будет несколько необычной, но очень пригодится в жизни. Правила можно придумывать самые различные, например: - как определить возраст соседской собаки - как измерить вес грозовой тучи - как рассчитать количество пчёл в улье. **«Это хорошо, это плохо».** Участники, сидящие в круге по очереди должны предлагать фразы, составляющие единый рассказ, но чередуя «это хорошо», «это плохо». Например: - Сегодня ясная погода. - Сегодня ясная погода и это хорошо, потому что можно погулять. - Можно погулять и это плохо, потому что останутся невыученными уроки.	УК-3- У4

6.3. Задания, направленные на формирование профессиональных навыков, владений

№	Задание	Код результата обучения
17	Освойте методику. Определите свой лидерский потенциал. *Тест «Способны ли вы быть лидером»* Каждый из вас стремиться к достижению наивысшего результата в избранной области, желает получить признание окружающих, занять лидерскую позицию.	УК-3-В1

	Ваши общие возможности стать лидером позволят выявить тест на лидерские качества. 1.Что для вас важнее в игре? а) победа; б) развлечение. 2.Что вы предпочитаете в общем разговоре? а) проявлять инициативу, предлагать что-либо; б) слушать и критиковать то, что предлагают другие. 3.Способны ли вы выдерживать критику не, ввязываясь в частные споры, не оправдываться? а) да; б) нет. 4.Нравится ли вам, когда вас хвалят прилюдно? а) да; б) нет. 5. Отстаиваете ли вы своё мнение, если обстоятельства (мнение большинства) против вас? а) да; б) нет. 6.В компании, в общем деле вы всегда выступаете заводилой, придумываете что-либо такое, что интересно другим? а) да; б) нет. 7.Умеете ли вы скрывать своё настроение от окружающих? а) да; б) нет. 8. Всегда ли вы немедленно и безропотно делаете то, что вам говорят старшие? а) да; б) нет. 9.удаётся ли вам в разговоре, дискуссии убедить, привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен? а) да; б) нет. 10. Нравится ли вам учить (поучать, воспитывать, давать советы) других? а) да; б) нет. Выводы. Если на все вопросы вы отмечаете пункт «а», то вы – действующий лидер. Ответы «б» свидетельствуют о наличии качеств, препятствующих лидерской позиции; их необходимо корректировать.	
18	Освойте методику. Определите свой лидерский потенциал. Методика «Лидер» **Тест «Диагностика лидерских способностей» (Е.Жариков, Е.Крушельницкий)** Эта методика предназначена для того, чтобы оценить способность человека быть лидером. Данное качество немаловажно для педагога, поскольку он должен быть лидером, по крайней мере — в детском коллективе. В данной методике испытуемый отвечает на 50 вопросов, и по его ответам на эти вопросы делается вывод о том, обладает ли он персональными психологическими качествами, необходимыми лидеру. Из двух предложенных вариантов ответа на каждый вопрос необходимо выбрать и отметить только один. **Текст опросника** 1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих? а) да, б) нет. 2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы? а) да, б) нет. 3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо? а) да, б) нет. 4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников? а) да, б) нет. 5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-то? а) да, б) нет. 6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком? а) да', б) нет. 7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»? а) да, б) нет. 8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность? а) да, б) нет. 9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми? а) да, б) нет. 10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас? а) да, б) нет. 11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т.п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию? а) да, б) нет. 12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное)	УК-3-В1

	впечатление? а) да, б) нет. 13. Считаете ли вы себя мечтателем? а) да, б) нет. 14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами? а) да, б) нет. 15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией рабочих, спортивных и других команд и коллективов? а) да, б) нет. 16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы: а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого; б) возьмете на себя ответственность, и сами доведете дело до конца. 17. Какое из этих двух мнений вам ближе: а) настоящий руководитель должен уметь сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем; б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам. 18. С кем вы предпочитаете работать? а) с покорными людьми, б) с независимыми и самостоятельными людьми. 19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий? а) да, б) нет. 20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца? а) да, б) нет. 21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен? а) да, б) нет. 22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер, и нужно принимать решение. Как вы поступите? а) дадите возможность принять решение наиболее компетентному из вас; б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других. 23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она? а) да, б) нет. 24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других? а) да, б) нет. 25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать? а) да, б) нет. 26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер? а) самый компетентный человек; б) тот, у кого самый сильный характер. 27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей? а) да, б) нет. 28. Уважаете ли вы дисциплину? а) да, б) нет. 29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее? а) тот, который все решает сам; б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других. 30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете? а) коллегиальный, б) авторитарный. 31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами? а)да, б) нет. 32. Какой из следующих двух «портретов» больше напоминает вас? а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет; б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый. 33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете ваше мнение единственно правильным, но остальные с ним не согласны? а) промолчу, б) буду отстаивать свое мнение. 34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь? а) да, б) нет. 35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело? а) да, б) нет. 36. Что бы вы предпочли? а) работать под руководством хорошего человека; б) работать самостоятельно, без руководителя. 37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов»? а) согласен, б) не согласен. 38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а, не	

<table>
<tr><td></td><td>исходя из собственной потребности? а) да, б) нет.
39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими? а) да, б) нет.
40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?
а) у меня опускаются руки;
б) у меня появляется сильное желание их преодолеть.
41. Делаете ли вы упреки людям, если они этого заслуживают? а) да, б) нет.
42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки? а) да, б) нет.
43. Как вы поступите, если вам предложат произвести реорганизацию вашего учреждения?
а) введу нужные изменения немедленно;
б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.
44. Сумеете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо? а) да, б) нет.
45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»? а) да, б) нет.
46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся? а) да, б) нет.
47. Кем вы предпочли бы стать?
а) художником, поэтом, композитором, ученым;
б) выдающимся руководителем, политическим деятелем.
48. Какую музыку вам приятнее слушать?
а) могучую и торжественную,
б) тихую и лирическую.
49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми? а) да, б) нет.
50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша? а) да, б) нет.
Оценка результатов и выводы
В соответствии со следующим ключом определяется сумма баллов, полученных испытуемым.
Ключ: 1а, 2а, 36,4а, 5а, 6б,7а, 86,96,10а, 11а, 12а, 136,146,15а, 166,17а, 186,196,20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 256,26а, 276,28а, 296,306, 31а, 32а, 336,34а, 356,366,37а, 386,39а, 406,41а, 42а, 43а, 44а, 456, 46а,476,48а, 496,506.
За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает 1 балл, в другом случае — 0 баллов.
Если сумма баллов оказалась до 25 баллов, то качества лидера выражены слабо.
Если сумма баллов в пределах от 26 до 35, то качества лидера выражены средне.
Если сумма баллов оказалась равной от 36 до 40, то лидерские качества выражены сильно.
И, наконец, если сумма баллов больше, чем 40, то данный человек, как лидер, склонен к диктату.</td><td></td></tr>
<tr><td>19</td><td>Освойте методику. Определите уровень проявления лидерства в совместной деятельности.
I. При ответе на каждый из нижеизложенных вопросов, выберите один из возможных ответов – А или Б.
<table>
<tr><th></th><th>А</th><th>Б</th></tr>
<tr><td>1. Что для Вас важнее в игре?</td><td>победа</td><td>развлечение</td></tr>
<tr><td>2. Что Вы предпочитаете в общем разговоре?</td><td>проявлять инициативу, предлагать, что-либо</td><td>критиковать то, что предлагают другие</td></tr>
<tr><td>3. Способны ли Вы выдержать критику, не ввязываться в споры?</td><td>да</td><td>нет</td></tr>
<tr><td>4. Нравится ли Вам, когда Вас хвалят прилюдно:</td><td>да</td><td>нет</td></tr>
<tr><td>5. Отстаиваете ли Вы своё мнение, если обстоятельства против</td><td>да</td><td>нет</td></tr>
</table></td><td>УК-3-В2</td></tr>
</table>

	Вас?		
	6. Вы всегда душа компании?	да	нет
	7. Умеете ли Вы скрывать своё настроение от окружающих?	да	нет
	8. Всегда ли Вы немедленно делаете то, что Вам говорят старшие?	да	нет
	9. Удаётся ли Вам в споре привлечь на свою сторону тех, кто с Вам был не согласен?	да	нет
	10. Нравится ли Вам учить других?	да	нет

II. Обработайте полученные Вами данные по ключу.
Ключ:
Подсчитайте общее количество ответов «А», и общее количество ответов «Б».

III. Интерпретируйте полученные данные.
Высокий уровень лидерства – «А» равен 7-10 баллов
Средний уровень лидерства – «А» равен 4-6 баллов
Низкий уровень лидерства – «А» равен 1-3 баллов
Преобладание ответов «Б» свидетельствует об очень низком или деструктивном лидерстве.

20	Освойте методику. Определите уровень эффективности лидерства в совместной деятельности. **Методика «Эффективность лидерства»** Данный опросник оценивает не лидерские качества человека, а его возможную практическую деятельность в роли лидера с точки зрения ее потенциальной эффективности. В нем также на вопросы необходимо отвечать однозначно: «да» или «нет». **Текст опросника** 1. Стремитесь ли вы к использованию в своей работе новейших достижений? а) да, б) нет. 2. Стремитесь ли вы к сотрудничеству с другими людьми? а) да, б) нет. 3. Какой язык в общении с коллегами вы предпочитаете? а) краткий, ясный, точный; б) эмоциональный, образный, с намеками и подтекстом. 4. Разъясняете ли вы другим причины и основания принимаемых вами решений? а) да, б) нет. 5. Доверяют ли вам люди, которые постоянно или временно находятся в вашем подчинении? а) да, б) нет. 6. Вовлекаете ли вы всех исполнителей совместного дела в обсуждение связанных с ним вопросов, если на вас возложена обязанность ими руководить? а) да, б) нет. 7. Поощряете ли вы у подчиненных вам людей проявление самостоятельности, независимости в работе и инициативы? а) да, б) нет. 8. Помните ли вы имена тех людей, с которыми общаетесь? а) да, б) нет. 9. Предоставляете ли вы свободу действий своим подчиненным в достижении тех целей, которые ставите перед ними? а) да, б) нет. 10. Контролируете ли вы ход выполнения задания вашими подчиненными? а) да, б) нет. 11. Помогаете ли вы своим подчиненным, если они в этом нуждаются? а) да, б) нет. 12. Выражаете ли вы благодарность подчиненному за хорошо выполненную работу? а) да, б) нет. 13. Стремитесь ли вы искать в людях лучшие их качества и ориентироваться на них в совместной работе? а) да, б) нет. 14. Знаете ли вы о том, как наилучшим образом использовать положительные качества,	УК-3-В2

	имеющиеся у ваших подчиненных, в работе? а) да, б) нет. 15. Знаете ли вы интересы и потребности ваших подчиненных? а) да, б) нет. 16. Умеете ли вы быть внимательным слушателем? а) да, б) нет. 17. Благодарите ли вы сотрудников за работу в присутствии других? а) да, б) нет. 18. Делаете ли вы замечания своим подчиненным? Если да, то в какой обстановке? а) наедине, б) в присутствии других. 19. Отмечаете ли вы хорошую работу своих подчиненных, докладывая об итогах вышестоящему руководителю? а) да, б) нет. 20. Доверяете ли вы своим подчиненным? а) да, б) нет. 21. Стремитесь ли вы доводить до подчиненных всю основную информацию, получаемую от вышестоящих руководителей и организаций? а) да, б) нет. 22. Раскрываете ли вы значение работы, выполняемой каждым из ваших подчиненных, для общего дела? а) да, б) нет. 23. Оставляете ли вы себе и подчиненным время для планирования работы? а) да, б) нет. 24. Есть ли у вас план повышения своей квалификации? а) да, б) нет. 25. Имеется ли у ваших подчиненных план повышения их квалификации (или индивидуальные планы подобного рода)? а) да, б) нет. 26. Регулярно ли вы читаете специальную литературу? а) да, б) нет. 27. Имеете ли вы библиотеку новейшей литературы по вашей специальности? а) да, б) нет. 28. Заботитесь ли вы о состоянии своего здоровья, сохранении и повышении работоспособности? а) да, б) нет. 29. Любите ли вы выполнять сложную, но интересную работу? а) да, б) нет. 30. Проводите ли вы лично обучение своих подчиненных с целью улучшения качества и повышения эффективности их работы? а) да, б) нет. 31. Знаете ли вы о том, на какие качества работника необходимо ориентироваться при его приеме на работу? а) да, б) нет. 32. С желанием ли вы занимаетесь разбором жалоб и удовлетворением персональных просьб, исходящих от подчиненных? а) да, б) нет. 33. Сохраняете ли вы психологическую дистанцию в общении с подчиненными? а) да, б) нет. 34. Относитесь ли вы к своим подчиненным со вниманием и уважением? а) да, б) нет. 35. Уверены ли вы в себе? а) да, б) нет. 36. Хорошо ли вы знаете свои сильные и слабые стороны? а) да, б) нет. 37. Часто ли вы проявляете творчество в работе? а) да, б) нет. 38. Регулярно ли вы повышаете свою квалификацию на специальных курсах, семинарах и т.п.? а) да, б) нет. 39. Достаточно ли гибко вы себя ведете при принятии решений и в общении с людьми? а) да, б) нет. 40. Готовы ли вы изменить стиль своего руководства, если потребуется? а) да, б) нет. **Ключ** Если эта методика используется для самооценки руководителя, то возникает опасность искажения результатов вследствие субъективной установки показать себя в лучшем свете или просто недостаточного осознания человеком своих особенностей. Поэтому данный опросник рекомендуется вместе с руководителем предлагать его подчиненным, а затем обобщать полученные результаты. За каждый утвердительный ответ на предложенные вопросы («да») испытуемый получает 1 балл, а за каждый отрицательный («нет») — 0 баллов. Если испытуемый получит **от 30 до 40 баллов,** то стиль его руководства (с учетом высказанного выше замечания) считается высокоэффективным. Если сумма баллов оказалась в пределах **от 11 до 29,** то стиль руководства рассматривается как среднеэффективный. Если общая сумма баллов оказалась **10 и меньше,** то стиль руководства данного человека рассматривается как малоэффективный и ему не рекомендуется быть руководителем детского коллектива или группы.	
21	Освойте методику. Определите уровень коммуникативных и организаторских	УК-3-В3

склонностей.

Методика «КОС»

Авторы данной методики — В. В. Синявский и В. А. Федорошин. В основе разработки — известные проективные методики анкетного типа. Опросник позволяет выявить устойчивые показатели коммуникативных и организаторских склонностей. Анкетная часть методики «КОС» предлагает испытуемому вопросы, ответы на которые могут быть только положительными или отрицательными, то есть «да» или «нет». Ответы испытуемого строятся на основе самоанализа опыта своего поведения в той или иной ситуации.

ВОПРОСЫ

1. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего мнения?
3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненное Вам кем-то из Ваших товарищей?
4. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Есть ли у Вас стремление к установлению новых знакомств с разными людьми?
6. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?
7. Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за какими-либо другими занятиями, чем с людьми?
8. Если возникли какие-либо помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вы отступаете от них?
9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?
10. Любите ли Вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли Вы включаетесь в новую для Вас компанию?
12. Часто ли Вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?
13. Легко ли Вам удается устанавливать контакты с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли Вы добиваться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?
15. Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обязанностей, обязательств?
17. Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли Вас окружающие люди и хочется ли Вам побыть одному?
20. Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?
21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удается закончить начатое дело?
23. Испытываете ли Вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?
27. Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых Вам людей?
28. Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли Вы, что Вам не доставляет особого труда внести оживление в малознакомую Вам компанию?
30. Принимаете ли Вы участие в общественной работе в школе?
31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых не большим количеством людей?
32. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято Вашими товарищами?
33. Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомую Вам компанию?
34. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у Вас много друзей?

38. Часто ли Вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?
39. Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
40. Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Обработка.

Ответы на вопросы испытуемый заносит в специальный «Лист ответов», в котором фиксируются также анкетные данные испытуемого и результаты его работы. Для количественной обработки данных консультант использует «Дешифраторы», в которых поставлены «идеальные ответы», в максимальной степени отражающие коммуникативные и организаторские склонности. Обработка материалов испытания крайне проста и проводится следующим образом. С помощью дешифраторов, которые накладываются поочередно на «Лист ответов», подсчитывается количество совпадающих с дешифратором ответов по каждому разделу методики. Оценочный коэффициент (К) коммуникативных и организаторских склонностей выражается отношением количества совпадающих ответов по каждому разделу к максимально возможному числу совпадении (20). При этом удобно использовать простую формулу:

К = n/20,

где К — величина оценочного коэффициента;

n — количество совпадающих с дешифратором ответов.

Показатели, полученные по этой методике, могут варьировать от 0 до 1.

Показатели, близкие к 1, свидетельствуют о высоком уровне проявления коммуникативных и организаторских склонностей, близкие же к 0 — о низком уровне.

Оценочный коэффициент (К) — это первичная количественная характеристика материалов испытания. Для качественной стандартизации результатов испытания используются шкалы оценок, в которых тому или иному диапазону количественных показателей «К» соответствует определенная оценка.

Испытуемые, получившие оценку «1» (= 1), характеризуются крайне низким уровнем проявления склонностей к коммуникативно-организаторской деятельности.

У испытуемых, получивших оценку «2» (= 2), развитие коммуникативных и организаторских склонностей находится на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой компании, коллективе, предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства, испытывают трудности в установлении контактов с людьми и в выступлении перед аудиторией, плохо ориентируются перед аудиторией, плохо ориентируются в незнакомой ситуации, не отстаивают свое мнение, тяжело переживают обиды. Проявление инициативы в общественной деятельности крайне занижено, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

Для испытуемых, получивших оценку «3» (= 3), характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Обладают в целом средними показателями, они стремятся к контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомых, отстаивают свое мнение, планируют свою работу. Однако «потенциал» этих склонностей не отличается высокой устойчивостью. Эта группа испытуемых нуждается в дальнейшей серьезной и планомерной воспитательной работе с ними по формированию и развитию их коммуникативных и организаторских способностей.

Испытуемые, получившие оценку «4» (= 4), отнесены к группе с высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким, друзьям, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Все это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

И, наконец, та группа испытуемых, которая получила оценку «5» (= 5), обладает очень высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они испытывают потребность в коммуникативной и организаторской деятельности и активно стремятся к ней. Для них характерны быстрая ориентация в трудных ситуациях, непринужденность поведения в новом коллективе. Испытуемые этой группы инициативны, предпочитают в важном деле или создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивать свое мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами. Они могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать различные игры, мероприятия, настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их

	потребность в коммуникативной и организаторской деятельности. При интерпретации полученных данных следует помнить, что методика констатирует лишь наличный уровень развития коммуникативных и организаторских склонностей в данный период развития личности. Если при обследовании учащегося обнаруживается не очень высокий уровень развития коммуникативных и организаторских склонностей, то это вовсе не означает, что они останутся неизменными в процессе дальнейшего развития личности. При наличии положительной мотивации, целеустремленности и надлежащих условий деятельности данные склонности могут развиваться.	
22	Освойте методику. Предлагаемая методика дает возможность более глубоко разобраться в структуре организаторских способностей и одновременно выявить уровень владения ими. ***Инструкция к тесту*** Перед вами 20 вопросов, требующих однозначного ответа «да» или «нет». В бланке ответов необходимо рядом с номером вопроса проставить соответствующий для вас ответ. 1. Вам часто удается склонить своих друзей или коллег к своей точке зрения? 2. Вы часто попадаете в такие ситуации, когда затрудняетесь в том, как поступить? 3. Доставляет ли вам удовольствие общественная работа? 4. Вы обычно легко отступаете от своих планов и намерений? 5. Вы любите придумывать или организовывать с окружающими игры, соревнования, развлечения? 6. Вы часто откладываете на завтра то, что можно сделать сегодня? 7. Вы обычно стремитесь к тому, чтобы окружающие поступали в соответствии с вашими мнениями или советами? 8. Это верно, что у вас редко бывают конфликты с друзьями, если они нарушают свои обязательства? 9. Вы часто в своем окружении берете на себя инициативу при принятии решения? 10. Это верно, что новая обстановка или новые обстоятельства могут выбить вас на первых порах из привычной колеи? 11. У вас, как правило, возникает чувство досады, когда что-либо из задуманного не получается? 12. Вас раздражает, когда приходится выступать в роли посредника или советчика? 13. Вы обычно активны на собраниях? 14. Это верно, что вы стараетесь избегать ситуаций, когда нужно доказывать свою правоту? 15. Вас раздражают поручения и просьбы? 16. Это верно, что вы стараетесь, как правило, уступать друзьям? 17. Вы обычно охотно берете на себя участие в организации праздников, торжеств? 18. Вас выводит из себя, когда опаздывают? 19. К вам часто обращаются за советом или помощью? 20. У вас в основном получается жить по принципу «дал слово – держи»? ***Ключ к тесту*** • "Да": 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 17, 18, 19, 20. • "Нет": 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 15, 16. ***Обработка и интерпретация результатов теста*** Необходимо подсчитать сумму совпадений с ключом. Коэффициент организаторских способностей равен дроби, где числитель – сумма совпадений с ключом, умноженная на 100%, а знаменатель- 20. Критерии для выводов: • до 40% – уровень организаторских способностей низкий; • 40-70% – средний; • свыше 70% – высокий	УК-3-В3
23	Освойте проведение методики. Методика направлена на оценку преобладающего стиля руководства: директивного, коллегиального или либерального. **Инструкция к тесту** Вам будет предложено 27 характеристик деятельности руководителя и к каждой характеристике – по 5 вариантов ее проявления. Выберите, пожалуйста, один или несколько вариантов, которые вам подходят, и отметьте их. Просим быть искренним. Можно протестировать не себя, а другого руководителя, тогда выбирайте варианты, подходящие ему, характерные для его поведения. 1. Распределение полномочий между руководителями и подчиненными:	УК-3-В4

	1. централизует руководство, требует, чтобы обо всех деталях докладывали именно ему; 2. руководитель пассивен в выполнении управленческих функций; 3. четко распределяет функции между собой, своими заместителями и подчиненными; 4. ожидает указаний сверху или даже требует их; 5. централизует руководство только в трудных ситуациях. 2. Действия руководителя в критических (напряженных) ситуациях: 1. в критических ситуациях руководитель, как правило, переходит на более жесткие методы руководства; 2. критические ситуации не изменяют его способов руководства; 3. в критических ситуациях он не обходится без помощи вышестоящих руководителей; 4. сталкиваясь с трудностями, руководитель начинает более тесно взаимодействовать с подчиненными; 5. в критических ситуациях руководитель плохо справляется со своими обязанностями. 2. Контакты руководителя с подчиненными: 1. недостаточно общительный человек, с людьми разговаривает мало; 2. регулярно общается с подчиненными, говорит о положении дел в коллективе, о трудностях, которые предстоит преодолеть; 3. умеет общаться, но специально ограничивает общение с подчиненными, держится от них на расстоянии: 4. старается общаться с подчиненными, но при этом испытывает трудности в общении; 5. общается в основном с активом коллектива. 2. Продуктивность работы коллектива в отсутствие руководителя: 1. в отсутствие руководителя исполнители работают хуже; 2. коллектив не снижает продуктивности, если руководитель временно покидает его; 3. исполнители постоянно работают не в полную силу, при другом руководителе могли бы сделать больше; 4. продуктивность работы повышается в отсутствие руководителя; 5. в отсутствие руководителя коллектив работает с переменным успехом. 2. Отношение руководителя к советам и возражениям со стороны исполнителей: 1. сам обращается за советом к подчиненным; 2. не допускает, чтобы подчиненные ему советовали и тем более возражали; 3. подчиненные не только советуют, но и могут давать указания своему руководителю; 4. руководитель советуется даже тогда, когда обстоятельства не особенно требуют этого; 5. если исполнители знают, как лучше выполнить работу, они говорят об этом своему руководителю. 2. Контроль деятельности подчиненных: 1. контролирует работу от случая к случаю; 2. всегда очень строго контролирует работу подчиненных и коллектива в целом; 3. контролируя работу, всегда замечает положительные результаты, хвалит исполнителей; 4. контролируя, обязательно выискивает недостатки в работе; 5. нередко вмешивается в работу исполнителей. 2. Соотношение решений производственных и социально-психологических задач в процессе руководства коллективом: 1. его интересует только выполнение плана, а не отношение людей друг к другу; 2. решая производственные задачи, старается создать хорошие отношения между людьми в коллективе; 3. в работе не заинтересован, подходит к делу формально; 4. больше внимания уделяет налаживанию взаимоотношений в коллективе, а не выполнению производственных.заданий; 5. когда нужно, защищает интересы своих подчиненных. 2. Характер приказов руководителя: 1. приказывает так, что хочется выполнять; 2. приказывать руководитель не умеет; 3. просьба руководителя не отличается от приказа; 4. приказы принимаются, но выполняются недостаточно хорошо и быстро; 5. его приказы вызывают у подчиненных недовольство. 2. Отношение руководителя к критике со стороны подчиненных: 1. на критику руководитель обычно не обижается, прислушивается к ней; 2. критику выслушивает, даже обещает принять меры, но ничего не делает; 3. не любит, когда его критикуют, и не старается скрыть это; 4. принимает критику только со стороны вышестоящих руководителей;	

5. не реагирует на критику.
2. Поведение руководителя при недостатке знаний:
1. сам решает даже те вопросы, с которыми не совсем хорошо знаком;
2. если чего-то не знает, то не боится это показать и обращается за помощью к другим;
3. можно сказать, что руководитель не стремится восполнить недостающие знания;
4. когда чего-то не знает, то скрывает это и старается самостоятельно восполнить недостатки в знаниях;
5. если руководитель не знает, как решить вопрос или выполнить работу, то поручает это своим подчиненным.

Ключ к тесту

Цифра в таблице означает балл данного ответа, буква – стиль руководства.

Вариант	**a**	**b**	**c**	**d**	**e**
1.	Д-3	П-2	К-3	П-3	К-2
2.	Д-3	К-2	П-1	К-3	П-3
3.	П-1	К-2	Д-2	К-1; П-2	К-2
4.	Д-1	К-2	П-2	П-1	К-2
5.	К-3	Д-2	П-2	П-2; К-1	К-2
6.	П-3	Д-3	К-3	Д-3	Д-2
7.	Д-1	К-1	П-2	П-1; К-1	К-1
8.	К-3	П-3	Д-2	П-2	Д-3
9.	К-2	П-2	Д-2	Д-2; П-2	П-2
10.	Д-2	К-2	П-1	Д-2; К-2	К-1; К-2
11.	П-2	К-2	Д-2	Д-1; П-2	Д-2; П-1
12.	К-1	Д-1	П-1	Д-2	Д-3
13.	Д-2	К-2	П-2	К-1	Д-1; П-2
14.	П-3	Д-3	К-3	Д-2	К-3
15.	К-2	Д-2	П-2	Д-2	Д-2; П-2
16.	К-2	Д-1; П-1	Д-1; П-2	П-3	—
17.	Д-2	П-2	К-2	Д-2	П-3
18.	Д-3	К-3	П-2; К-1	П-2; Д-1	П-1
19.	Д-3	П-2	К-3	П-3	П-3
20.	Д -1	К-1	П-1	К-2	Д-2
21.	К-2	Д-2	Д-2	П-2	Д-2
22.	К-2	Д-1; К-2	Д-2; К-1	К-2	Д-2
23.	Д-2	П-2	К-2	П-2	П-3
24.	Д-3	К-3	Д-2	П-3	К-2
25.	П-1	К-1	Д-2	К-2	П-2
26.	К-2	К-3	П-3	Д-3	К-3
27.	П-1	К-2	Д1	К-2	Д-3
	Д= К= П				

Обработка и интерпретация результатов теста

Подсчитайте сумму баллов по каждому из трех стилей руководства (Д – директивный, К – коллегиальный, П – попустительский) в соответствии с ключом к тесту.

Сумму баллов по каждому стилю руководства приведите к цифре, удобной для дальнейшего анализа: разделите на 10 и округлите до целого значения.

Результат выражается тремя цифрами, каждая из которых варьируется до 10 баллов.

Во-первых, определите **доминирующий стиль руководства**. За количественный показатель доминирования того или иного типа принята разница в 3 и более баллов. Возможные соотношения трех крайних типов в стиле руководства:

- **Д-1-1** директивный стиль (например, 10-2-4, 6-3-4, 9-5-4 и т. д.);
- **1-К-1** коллегиальный стиль (например, 4-9-4, 3-8-4, 5-10-4);
- **1-1-Л** либеральный стиль (например, 3-2-10, 4-3-9 и т. д.).

Если приблизительно одинаковая выраженность двух стилей доминирует над третьим, то **стиль руководства смешанный**:

- **Д-К-1**: директивно-коллегиальный (например, 7-8-4.6-7-3 и т. д.);
- **1-К-Л**: коллегиально-либеральный (например, 4-7-9, 4-7-7, 3-6-7 и т. д.);
- **Д-1-Л**: директивно-либеральный (например, 8-1-6, 8-3-8, 7-2-9);
- **Д-К-Л**: смешанный (например, 2-3-3, 3-3-3, 5-6-6, 10-8-8).

При этом результаты смешанного типа соответствуют разным характеристикам руководства:

<table>
<tr>
<td></td>
<td>
• одинаково низкая выраженность стилей (2-3-3, 3-3-3 и т. д.) характерна для неопытных руководителей;
• одинаково средняя выраженность стилей (5-6-6, 6-6-4 и т. д.) характеризует оперативно меняющегося руководителя;
• одинаково высокая выраженность стилей (10-8-8, 9-9-8 и т. д.) характеризует противоречивый, непредсказуемый тип руководителя .
Любое сочетание стилей приемлемо, если директивный имеет значение от 5 до 7 баллов (лучше 6-10-5 или 5-9-4, чем 3-9-4 или 3-8-3).
Исследования показали следующее соответствие профессионально важныхкачестви стиля руководства:
<table>
<tr><th>Стиль руководства</th><th>Профессиональные характеристики</th><th>Профессиональная компетентность</th><th>Организаторские качества</th></tr>
<tr><td>Директивный</td><td>(Д-1-1)</td><td>Низкая</td><td>Средние</td></tr>
<tr><td>Коллегиальный</td><td>(1-К-1)</td><td>Высокая</td><td>Высокие</td></tr>
<tr><td>Либеральный</td><td>(1-1-Л)</td><td>Низкая</td><td>Низкие</td></tr>
<tr><td>Директивно-коллегиальный</td><td>(Д-К-1)</td><td>Низкая</td><td>Средние</td></tr>
<tr><td>Директивно-либеральный</td><td>(Д-1-Л)</td><td>Низкая</td><td>Высокие</td></tr>
<tr><td>Коллегиально-либеральный</td><td>(1-К-Л)</td><td>Низкая</td><td>Низкие</td></tr>
<tr><td>Смешанный</td><td>(Д-К-Л)</td><td>Средняя</td><td>Высокие</td></tr>
</table>
<table>
<tr><th>Стиль руководства</th><th>Воспитание</th><th>Морально-психологические качества коллектива (общение)</th></tr>
<tr><td>Директивный</td><td>Низкое</td><td>Низкое</td></tr>
<tr><td>Коллегиальный</td><td>Высокое</td><td>Высокое</td></tr>
<tr><td>Либеральный</td><td>Низкое</td><td>Среднее</td></tr>
<tr><td>Директивно-коллегиальный</td><td>Среднее</td><td>Среднее</td></tr>
<tr><td>Директивно-либеральный</td><td>Среднее</td><td>Среднее</td></tr>
<tr><td>Коллегиально-либеральный</td><td>Высокое</td><td>Высокое</td></tr>
<tr><td>Смешанный</td><td>Высокое</td><td>Высокое</td></tr>
</table>
</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>24.</td>
<td>
Освойте проведение методики. Методика «Склонность к определенному стилю руководства» (Е. П. Ильин)
Методика проверена на надежность и валидность в диссертации Нгуен Ки Тыонга и представляет собой опросник, с помощью которого можно узнать о склонности субъекта к тому или иному стилю руководства. При этом надо, однако, учитывать, что в реальном руководстве человек может использовать другой стиль.
Инструкция. Представьте себе, что Вы руководите коллективом. Вам предлагается ответить, как бы Вы осуществляли это руководство в ситуациях, изложенных в опроснике. По каждому пункту опросника из трех вариантов ответа (а, б, в) выберите тот, который в большей степени характеризует ваше поведение в качестве руководителя, и соответствующую ответу букву обведите кружочком.
Текст опросника:
1. При принятии важных решений Вы:
а) посоветуетесь с коллективом;
б) постараетесь не брать на себя ответственность за принятие решения;
в) примете решение единолично.
2. При организации выполнения задания:
а) предоставите свободу в выборе способа выполнения задания участникам коллектива, оставив за собой лишь общий контроль;
б) не будете вмешиваться в ход выполнения задания, полагая, что коллектив сам сделает все как надо;
в) будете регламентировать деятельность членов коллектива, строго определяя, как надо делать.
3. При осуществлении контроля над деятельностью подчиненных:
а) будете жестко контролировать каждого из них;
б) доверите осуществление контроля самим подчиненным;
</td>
<td>УК-3-В4</td>
</tr>
</table>

	в) посчитаете, что контроль необязателен. 4. В экстремальной для коллектива ситуации: а) будете советоваться с коллективом; б) возьмете все руководство на себя; в) полностью положитесь на лидеров коллектива. 5. Строя взаимоотношения с членами коллектива: а) будете сами проявлять активность в общении; б) будете общаться в основном, если к Вам обратятся; в) будете поддерживать свободу общения между Вами и подчиненными. 6. При управлении коллективом: а) будете оказывать помощь подчиненным и в их личных делах; б) посчитаете, что в личные дела подчиненных нет необходимости «соваться»; в) будете интересоваться личными делами подчиненных скорее из вежливости. 7. В отношениях с членами коллектива: а) будете стараться поддерживать хорошие личные отношение даже в ущерб деловым; б) будете поддерживать только деловые отношения; в) будете стараться поддерживать и личные, и деловые отношения в одинаковой степени. 8. По отношению к замечаниям со стороны коллектива: а) не допустите замечаний в свой адрес; б) выслушаете и учтете замечания; в) отнесетесь к замечаниям безразлично. 9. При поддержании дисциплины: а) будете стремиться к беспрекословному послушанию подчиненных; б) сумеете поддерживать дисциплину без напоминания о ней подчиненным; в) учтете, что поддержание дисциплины – это не Ваш «конек», и не будете «давить» на подчиненных. 10. В отношении того, что о Вас подумает коллектив: а) Вам будет безразлично; б) постараетесь всегда быть хорошим для подчиненных, на обострения не пойдете; в) внесете коррективы в свое поведение, если оценка будет негативной. 11. Распределив полномочия между собой и подчиненными: а) будете требовать, чтобы Вам докладывали о всех деталях; б) будете полагаться на исполнительность подчиненных; в) будете осуществлять только общий контроль. 12. При возникновении затруднений при принятии решения: а) обратитесь за советом к подчиненным; б) советоваться с подчиненными не будете, так как все равно отвечать за все придется Вам; в) примете советы подчиненных, даже если их не просили. 13. Контролируя работу подчиненных: а) будете хвалить исполнителей, отмечать их положительные результаты; б) будете выискивать в первую очередь недостатки, что надо исправить; в) осуществлять контроль будете от случая к случаю (зачем вмешиваться?). 14. Руководя подчиненными: а) сумеете так приказать, что задания будут выполняться беспрекословно; б) будете в основном использовать просьбу, а не приказ; в) вообще не умеете приказывать. 15. При недостатке знаний для принятия решения: а) будете решать сами – ведь Вы же руководитель; б) не побоитесь обратиться за помощью к подчиненным; в) постараетесь отложить решение: может, все образуется само собой. 16. Оценивая себя как руководителя, можете предположить, что Вы: а) будете строгим, даже придирчивым; б) будете требовательным, но справедливым; в) к сожалению, будете не очень требовательным. 17. В отношении нововведений: а) будете скорее консервативен (как бы чего не вышло); б) если они целесообразны, то охотно их поддержите; в) если они полезны, добьетесь их внедрения в приказном порядке. 18. Вы считаете, что в нормальном коллективе: а) подчиненные должны иметь возможность работать самостоятельно, без постоянного и жесткого контроля руководителя; б) должен осуществляться жесткий и постоянный контроль, так как на совесть	

подчиненных рассчитывать не приходится;
в) исполнители могут быть предоставлены сами себе.

Обработка результатов. За каждый сделанный выбор проставляется по 1 баллу.

Ключ к постановке диагноза.

№ п/п	Ответы		
	а	б	в
1	Д	Л	А
2	Д	Л	А
3	А	Д	Л

Окончание ключа.

№ п/п	Ответы		
	а	б	в
4	Д	А	Л
5	Д	А	Л
6	Д	А	Л
7	Д	А	Л
8	А	Д	Л
9	А	Д	Л
10	А	Л	Д
11	А	Л	Д
12	Д	А	Л
13	Д	А	Л
14	А	Д	Л
15	А	Д	Л
16	А	Д	Л
17	Л	Д	А
18	Д	А	Л

В таблице (ключе) приняты следующие обозначения: А – автократический стиль руководства, Д – демократический, Л – либеральный (попустительский). Баллы суммируются отдельно по каждому стилю (А, Д, Л) руководства.

Выводы. Поскольку в чистом виде склонность к одному из стилей руководства практически не встречается, речь может идти о смешанных стилях руководства при тенденции быть склонным к одному из них. Опрашиваемые чаще всего выбирают ответы, характеризующие демократический стиль руководства. Если их больше 12, можно говорить о склонности к демократическому стилю; если меньше и при этом выборы А превалируют на 3 очка над Л, можно говорить о склонности к авторитарно-демократическому стилю, а в случае превалирования на 3 очка выборов Л над А – о склонности к либерально-демократическому стилю.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

7.1. Средства оценивания в ходе текущего контроля:

- письменные краткие опросы в ходе аудиторных занятий на знание категорий учебной дисциплины;
- задания и упражнения, рекомендованные для самостоятельной работы;
- задания и упражнения в ходе практических занятий.

7.2. ФОС для текущего контроля

№	Показатели результата обучения	ФОС текущего контроля
1.	УК-3-З1	Письменный опрос по теме 1

		Задания для самостоятельной работы 1-2.
2.	УК-3-З2	Письменный опрос по теме 1 Задания для самостоятельной работы 3-4.
3.	УК-3-З3	Письменный опрос по теме 2. Задания для самостоятельной работы 5-6.
4.	УК-3-З4	Письменный опрос по теме 2. Задания для самостоятельной работы 7-8.
5.	УК-3-У1	Задания для самостоятельной работы 9-10.
6.	УК-3-У2	Задания для самостоятельной работы 11-12.
7.	УК-3-У3	Задания для самостоятельной работы 13-14.
8.	УК-3-У4	Задания для самостоятельной работы 15-16.
9.	УК-3-В1	Задания для самостоятельной работы17-18;
10.	УК-3-В2	Задания для самостоятельной работы 19-20;
11.	УК-3-В3	Задания для самостоятельной работы 21-22;
12.	УК-3-В4	Задания для самостоятельной работы 23-24

7.3. ФОС для промежуточной аттестации
7.3.1.Задания для оценки знаний

№	Показатели результата обучения	ФОС промежуточной аттестации
1.	УК-3-З1	Вопросы к зачету 1-7, 31-40
2.	УК-3-З2	Вопросы к зачету 8-20
3.	УК-3-З3	Вопросы к зачету 21-25
4.	УК-3-З4	Вопросы к зачету 26-30

Вопросы для подготовки к зачету

1. Лидерство и лидер. Лидерство и руководство.
2. Лидерство как механизм дифференциации социальной деятельности.
3. Социальная власть как форма социальных отношений.
4. Типы власти: легитимная власть; власть, основанная на вознаграждении; власть, основанная на наказании; экспертная власть; харизматическая власть; референтная власть, утилитарная власть, нормативная власть.
5. Идентификация как механизм влияния в лидерстве.
6. Виды психологического влияния: убеждение, самопродвижение, внушение, заражение, пробуждение импульса к подражанию, формирование благосклонности, просьба, принуждение, деструктивная критика, игнорирование, манипуляция.
5. Виды психологического противостояния влиянию: контраргументация, конструктивная критика, творчество, уклонение, психологическая самооборона, игнорирование, отказ.
6. Основные типы лидерства по Р. Бейлзу и Ф. Слейтеру.
7. Шесть типов по Е.С. Богардусу: автократический (в сильной организации), демократический (представитель интересов группы), исполнительный (в состоянии выполнить какую-либо работу), рефлексивно-интеллектуальный (неспособный руководить большой группой).
8. Девять типов по Ф. Редлу: «патриарх», «лидер», «тиран», «объект любви», «объект агрессии», «организатор», «искуситель», «герой» и «пример для подражания».
9. Дж.В. Гетцель и Е.Г. Губа: «законодательное (nomothetic) лидерство», «идеографическое лидерство», «синтетическое лидерство».
10. В. Белл, Р.Дж. Хилл и С.В. Миллз - типы лидеров: «формальный»; «известный»; «влиятельный»; «общественный».
11. М. Конвей - три лидерские роли: вожак, представитель толпы, толкователь мнений.
12. Классификация типов лидеров по Парыгину Б.Д. с учетом содержания деятельности
13. Ллидеры по исполняемым ролям: организатор, инициатор, генератор, лидер

эмоционального настроя; эталон; мастер; эрудитом.

5. Стадии достижения статуса лидера.
6. Стили и эффективность лидерства.
7. Управленческая решетка Блэйка-Мутона.
8. Модель лидерства (Р. Лайкерт и др.)
9. Управленческие стили лидерства: демократический, авторитарный и либеральный
10. Признаки лидерства: признаки коммуникативной компетентности
11. Признаки внешности и социально-демографические характеристики лидера
12. Признаки лидера, связанные с групповой деятельностью
13. Конформизм и нонконформизм как признак лидера
14. Признаки негативного лидера
15. Теория черт
16. Ситуационная теория лидерства
17. Имплицитная теория лидерства
18. Системная теория лидерства
19. Исследование лидерства в рамках пятифакторной модели личностных черт.
20. Раскройте теории лидерства
21. Охарактеризуйте компетенции лидера.
22. Раскройте факторы, влияющие на эффективность лидера.
23. Охарактеризуйте типы лидерства.
24. Раскройте коммуникативные качества необходимые лидеру.
25. Охарактеризуйте организационные качества необходимые лидеру.
26. Охарактеризуйте лидерские качества.
27. Охарактеризуйте творческие способности лидера.
28. Раскройте понятие содержания лидерский потенциал.
29. Охарактеризуйте особенности проявления лидерства в совместной деятельности.

7.3.2. Задания для оценки умений

№	Показатели результата обучения	ФОС промежуточной аттестации
1.	УК-3-У1	В качестве фондов оценочных средств для оценки умений обучающегося используется задание 9, рекомендованное для выполнения в часы самостоятельной работы
2.	УК-3-У1	В качестве фондов оценочных средств для оценки умений обучающегося используется задание 10, рекомендованное для выполнения в часы самостоятельной работы
3.	УК-3-У2	В качестве фондов оценочных средств для оценки умений обучающегося используется задание 11, рекомендованное для выполнения в часы самостоятельной работы
4.	УК-3-У2	В качестве фондов оценочных средств для оценки умений обучающегося используется задание 12, рекомендованное для выполнения в часы самостоятельной работы
5.	УК-3-У3	В качестве фондов оценочных средств для оценки умений обучающегося используется задание 13, рекомендованное для выполнения в часы самостоятельной работы
6.	УК-3-У3	В качестве фондов оценочных средств для оценки умений обучающегося используется задание 14, рекомендованное для выполнения в часы самостоятельной работы
7.	УК-3-У4	В качестве фондов оценочных средств для оценки умений обучающегося используется задание 15, рекомендованное для выполнения в часы самостоятельной работы
8.	УК-3-У4	В качестве фондов оценочных средств для оценки умений обучающегося используется задание 16, рекомендованное для выполнения в часы

		самостоятельной работы

7.3.3. Задания для оценки навыков, владений, опыта деятельности

№	Показатели результата обучения	ФОС промежуточной аттестации
1.	ВК-3-В1	В качестве фондов оценочных средств для оценки умений обучающегося используется задание 17, рекомендованное для выполнения в часы самостоятельной работы
2.	ВК-3-В1	В качестве фондов оценочных средств для оценки умений обучающегося используется задание 18, рекомендованное для выполнения в часы самостоятельной работы
3.	ВК-3-В2	В качестве фондов оценочных средств для оценки умений обучающегося используется задание 19, рекомендованное для выполнения в часы самостоятельной работы
4.	ВК-3-В2	В качестве фондов оценочных средств для оценки умений обучающегося используется задание 20, рекомендованное для выполнения в часы самостоятельной работы
5.	ВК-3-В3	В качестве фондов оценочных средств для оценки умений обучающегося используется задание 21, рекомендованное для выполнения в часы самостоятельной работы
6.	ВК-3-В3	В качестве фондов оценочных средств для оценки умений обучающегося используется задание 22, рекомендованное для выполнения в часы самостоятельной работы
7.	ВК-3-В4	В качестве фондов оценочных средств для оценки умений обучающегося используется задание 23, рекомендованное для выполнения в часы самостоятельной работы
8.	ВК-3-В4	В качестве фондов оценочных средств для оценки умений обучающегося используется задание 24, рекомендованное для выполнения в часы самостоятельной работы

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).

а) основная литература:

1. Ильин, В. А. Психология лидерства : учебник для вузов / В. А. Ильин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 311 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01559-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511051
2. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебное пособие для вузов / А. С. Чернышев [и др.] ; под общей редакцией А. С. Чернышева. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 159 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08262-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/516688

б) дополнительная литература:

1. Психология лидерства / Г. Джонс, У. Беннис, Р. Томас [и др.]. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 156 с. — ISBN 978-5-9614-2590-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/125305.html
2. Психология лидерства: теория и практика : учебное пособие / Е. Ю. Мазур, А. В. Шилакина, Н. А. Шилакина, Е. С. Шульгина. — Москва : Институт мировых цивилизаций, 2020. — 392 с. — ISBN 978-5-6043442-7-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/99297.html

3. Селезнева, Е. В. Лидерство : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 429 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08397-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510924

9.ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЛЕКТОВ ЛИЦЕНЗИОННОГО И СВОБОДНО РАСПРОСТРАНЯЕМОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМОГО ПРИ ИЗУЧЕНИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Операционная система Microsoft Windows 7 Pro, офисный пакет программ Microsoft Office Professional Plus 2010, офисный пакет программ MicrosoftOfficeProfessionalPlus 2007, антивирусная программа Dr. Web Desktop Security Suite, архиватор 7-zip, аудиопроигрыватель AIMP, просмотр изображений Fast Stone Image Viewer, ПО для чтения файлов формата PDF Adobe Acrobat Reader, ПО для сканирования документов NAPS2, ПО для записи видео и проведения видеотрансляций OBS Studio, ПО для удалённого администрирования Aspia, электронно-библиотечная система IPRBooks, электронно-библиотечная система Юрайт.

10. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Интернет- ресурсы

- http://bspu.ab.ru/Handbook/psihological/tituln.html - глоссарий психолого–педагогических терминов;
- http://www.psychology–online.ru/lit/obzorf.htm - каталог психологической литературы в Интернет;
- http://www.mozg.ru -к.аталог психологических тестов;
- http://www.rl–online.ru/articles/3–02/136.html - личность в пространстве своей профессии;
- http://psychology.net.ru/ - мир психологии;
- http://psi.webzone.ru - психологический словарь;
- http://www.bookap.by.ru/ - психологическая библиотека;
- http://www.ido.edu.ru/psychology - сборник электронных курсов по психологии;
- http://www.psyinfo.ru/ - служба практической психологии образования России;
- http://www.auditorium.ru - электронная библиотека портала Auditorium.ru.ЭБСIPRbooks.
- http://www.koob.ru - электронная психологическая библиотека
- http://www.voppsy.ru/ - сайт журнала «Вопросы психологии».
- http://www.ipras.ru/08.shtml - сайт Института психологии РАН, журнал «Психологический журнал».
- http://www.psy.msu.ru/links/index.html - сайт психологического факультета МГУ «Психология в Интернете».
- http://www.psychology.ru/ - сайт «Psychology.ru» (библиотека, тесты, ссылки).
- http://www.psychological.ru/ - сайт «Градиент» (методология, библиотека, интерактивная служба поддержки). Проект разработан при поддержке Российского гуманитарного научного фонда.
- http://psystudy.ru/ - сайт журнала «Психологические исследования»: электронное периодическое издание.
- http://psyjournals.ru/journal_catalog/ - портал психологических изданий.
- http://www.gnpbu.ru/ - Научная педагогическая библиотека им. К.Д. Ушинского.

11. ОБУЧЕНИЕ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Изучение учебной дисциплины Логика обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 9 ноября 2015 г. № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи» (с

изменениями и дополнениями), Методическими рекомендациями по организации образовательногопроцессадля обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса, утвержденными Министерством образования и науки РФ 08.04.2014г. № АК-44/05вн, Положением об организации обучения студентов – инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, утвержденным приказом ректора Университета от 6 ноября 2015 года №60/о, Положением о Центре инклюзивного образования и психологической помощи АНО ВО «Российский новый университет», утвержденного приказом ректора от 20 мая 2016 года № 187/о.

Лица с ограниченными возможностями здоровья и инвалиды обеспечиваются электронными образовательными ресурсами, адаптированными к состоянию их здоровья.

Предоставление специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, подбор и разработка учебных материалов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья производится преподавателями с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей обучающихся и специфики приема-передачи учебной информации на основании просьбы, выраженной в письменной форме.

С обучающимися по индивидуальному плану или индивидуальному графику проводятся индивидуальные занятия и консультации.

9. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНЫХ АУДИТОРИЙ И ОБОРУДОВАНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, для проведения групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации, для выполнения курсового проектирования (курсовых работ).

Ауд.203

Специализированная мебель:

- столы студенческие;
- стулья студенческие;
- стол для преподавателя;
- стул для преподавателя;
- доска (меловая);
- маркерная доска (переносная).

Технические средства обучения:

- проектор (портативный);
- ноутбук для преподавателя с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза;
- веб-камера;
- экран (переносной);
- колонки;
- микрофон.

Специализированное оборудование:

наглядные пособия (плакаты)

Автор (составитель): ст. преподаватель _____ О.В. Рыжкова
(подпись)