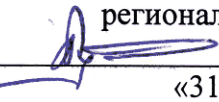


ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БРЯНСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ И БИЗНЕСА»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе и
региональному развитию

В.И. Рулинский
«31» августа 2022 г.

ПСИХОЛОГИЯ ЛИДЕРСТВА

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Укрупненная группа и направлений специальностей	37.00.00 Психологические науки
Направление подготовки:	37.03.01 Психология
Профиль:	Консультативная психология

Разработал: старший преподаватель Банная С.А.

№ пп	На учебный год	ОДОБРЕНО на заседании кафедры		УТВЕРЖДАЮ заведующий кафедрой	
		Протокол	Дата	Подпись	Дата
1	2022 - 2023	№ 1	«31» августа 2022 г.		«31» августа 2022 г.
2	20 - 20	№	« » 20 г.		« » 20 г.
3	20 - 20	№	« » 20 г.		« » 20 г.
4	20 - 20	№	« » 20 г.		« » 20 г.

Брянск 2022

1. ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ ПО ФГОС ВО

В соответствии с учебным планом направления подготовки, разработанным на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень высшего образования бакалавриат), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.07.2020 г. № 839, дисциплина «Психология лидерства» входит в состав части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1 «Дисциплины (модули)». Данная дисциплина, в соответствии с учебным планом института, является обязательной для изучения.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Психология лидерства» включает 15 тем. Темы объединены в четыре дидактические единицы: «Общее представление о лидерстве», «Лидерство в системе управления и руководства», «Модели и стратегии лидерства», «Факторы групповой сплоченности».

Цель дисциплины – формирование психологической культуры управленческой деятельности; пониманию психологических факторов лидерства, влияющих на принятие эффективных решений; развитию самоорганизации студентов и возможности управлять ею.

Основными задачами изучения дисциплины являются:

1. Формирование психологической культуры управленческой деятельности.
2. Развитие способности к эффективному межличностному взаимодействию, самостоятельному нахождению оптимальных путей достижения цели в межличностном взаимодействии и преодоления трудностей в межличностных отношениях.
3. Понимание психологических факторов лидерства, влияющих на принятие эффективных решений.

3. ТРЕБОВАНИЯ К УРОВНЮ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ)

В результате изучения дисциплины «Психология лидерства» у студента формируются следующие компетенции:

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

ПК-2 Способен к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий.

ПК-5 Способен к осуществлению мероприятий, ориентированных на сохранение и укрепление психологического благополучия личности, социальных групп, населения в процессе жизнедеятельности.

Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриат) и на основе профессиональных стандартов:

"Психолог в социальной сфере", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 г. N 682н

(зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 декабря 2013 г., регистрационный N 30840);

"Педагог-психолог (психолог в сфере образования)", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2015 г. N 514н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 августа 2015 г., регистрационный N38575).

Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции	Формы образовательной деятельности, способствующие формированию и развитию компетенции
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Демонстрирует способность работать в команде, проявляет лидерские качества и умения. УК-3.2. Демонстрирует способность эффективного речевого и социального взаимодействия. УК-3.3. Демонстрирует навыки работы с институтами и организациями в процессе осуществления социального взаимодействия.	Контактная работа: Лекции Практические занятия Самостоятельная работа

Задача ПД	Код и наименование профессиональной компетенции	Наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Формы образовательной деятельности, способствующие формированию и развитию компетенции
Анализ психологических свойств и состояний, характеристик психических процессов, различных видов деятельности индивидов и групп	Способен к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных	Знать: основные понятия психологического консультирования как вида психологической помощи; различные психологические концепции консультирования, знать методы психологической диагностики и коррекции.	Контактная работа: Лекции Практические занятия Самостоятельная работа

	методов и технологий (ПК-2);	Уметь: раскрыть, социально-психологическое содержание проблемы личности, группы, организации, применять психологические знания для решения организационных проблем, связанных с «человеческим фактором», осуществлять приёмы психологического консультирования, проводить первичную профессиональную рефлексю Владеть: основами знаний о методах управления поведением людей и групп в организациях, приёмами личностного и семейного консультирования	
Разработка и реализация программ просветительско-профилактической работы, направленной на улучшение состояния и динамики психологического здоровья населения	Способен к осуществлению мероприятий, ориентированных на сохранение и укрепление психологического благополучия личности, социальных групп, населения в процессе жизнедеятельности (ПК-5)	Знать: основные закономерности и факты проявления индивидуальности человека, а также индивидуальных особенностей отдельных людей в сферах воспитания, обучения, производства, организации и регуляции человеческих взаимоотношений; основы разработки программ просветительско-профилактической работы, направленной на улучшение состояния и динамики психологического здоровья населения. Уметь на основе исследования индивидуально-психологических	Контактная работа: Лекции Практические занятия Самостоятельная работа

		<p>особенностей человека выработать рекомендации по их учету в трудовой, учебной, спортивной, коммуникативной деятельности личности.</p> <p>Владеть: приемами анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционирования людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях;</p> <p>способами реализации программ просветительско-профилактической работы, направленной на улучшение состояния и динамики психологического здоровья населения.</p>	
--	--	---	--

4. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Психология лидерства» включена в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 учебных планов по направлению подготовки 37.03.01 Психология уровень бакалавриат.

Согласно учебному плану, дисциплина «Психология лидерства» изучается на 4 курсе в 7 семестре при очной форме обучения и на 5 курсе в 9 семестре при очно-заочной форме обучения.

Компетенции, знания и умения, а также опыт деятельности, приобретаемые студентами после изучения дисциплины будут использоваться ими в ходе осуществления профессиональной деятельности.

5. ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ИХ ТРУДОЕМКОСТЬ очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего зачетных единиц (академических часов – ак. ч.)	Семестр
		7
Общая трудоемкость дисциплины	3 (108)	3 (108)
Аудиторные занятия (контактная работа обучающихся с преподавателем), из них:	72	72
- лекции (Л)	36	36
- семинарские занятия (СЗ)		
- практические занятия (ПЗ)	36	36

- лабораторные занятия (ЛЗ)		
Самостоятельная работа студента (СРС), в том числе:	36	36
- курсовая работа (проект)		
- контрольная работа		
- доклад (реферат)		
- расчетно-графическая работа		
Вид промежуточной аттестации	зачет	зачет

очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего зачетных единиц (академических часов – ак. ч.)	Семестр
		9
Общая трудоемкость дисциплины	3 (108)	3 (108)
Аудиторные занятия (контактная работа обучающихся с преподавателем), из них:	68	68
- лекции (Л)	34	34
- семинарские занятия (СЗ)		
- практические занятия (ПЗ)	34	34
- лабораторные занятия (ЛЗ)		
Самостоятельная работа студента (СРС), в том числе:	40	40
- курсовая работа (проект)		
- контрольная работа		
- доклад (реферат)		
- расчетно-графическая работа		
Вид промежуточной аттестации	зачет	зачет

6. ТЕМАТИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

№ пп	Наименование модуля (дидактические единицы)	№ пп	Тема	Перечень планируемых результатов обучения (ПРО)
1	Общее представление о лидерстве	1	Феномен «лидерство»: понятие и сущность	УК-3 ПК-2 ПК-5
		2	Эволюции теории лидерства	
		3	Зарубежные теории лидерства	
		4	Гендерные теории лидерства	
		5	Феноменология лидерологии на современном этапе	
2	Лидерство в системе управления и руководства	6	Организационное управление	УК-3 ПК-2 ПК-5
		7	Организационное руководство	
		8	Организационное лидерство	
3	Модели и	9	Искусство управления	УК-3

	стратегии лидерства	10	Ступени профессионализма лидера	ПК-2 ПК-5
		11	Особенности внутриорганизационного взаимодействия. Практика делегирования полномочий	
4	Факторы групповой сплоченности	12	Стратегия организации	УК-3 ПК-2 ПК-5
		13	Руководство организацией как фактор групповой сплоченности. Стили руководства	
		14	Организационная культура как фактор групповой сплоченности	
		15	Физические факторы среды в групповой сплоченности	

7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

очная форма обучения

№ п.п.	Темы дисциплины	Трудоемкость	Лекции	ЛР	ПЗ	СЗ	СРС
1	Феномен «лидерство»: понятие и сущность	6	2		2		2
2	Эволюции теории лидерства	6	2		2		2
3	Зарубежные теории лидерства	6	2		2		2
4	Гендерные теории лидерства	6	2		2		2
5	Феноменология лидерологии на современном этапе	6	2		2		2
6	Организационное управление	6	2		2		2
7	Организационное руководство	6	2		2		2
8	Организационное лидерство	6	2		2		2
9	Искусство управления	6	2		2		2
10	Ступени профессионализма лидера	6	2		2		2
11	Особенности внутриорганизационного взаимодействия. Практика делегирования полномочий	6	2		2		2

12	Стратегия организации	12	4		4		4
13	Руководство организацией как фактор групповой сплоченности. Стили руководства	12	4		4		4
14	Организационная культура как фактор групповой сплоченности	12	4		4		4
15	Физические факторы среды в групповой сплоченности	6	2		2		2
Итого:		108	36		36		36

очно-заочная форма обучения

№ п.п.	Темы дисциплины	Трудоемкость	Лекции	ЛР	ПЗ	СЗ	СРС
1	Феномен «лидерство»: понятие и сущность	9	3		3		3
2	Эволюции теории лидерства	9	3		3		3
3	Зарубежные теории лидерства	9	3		3		3
4	Гендерные теории лидерства	9	3		3		3
5	Феноменология лидерологии на современном этапе	7	2		2		3
6	Организационное управление	7	2		2		3
7	Организационное руководство	7	2		2		3
8	Организационное лидерство	7	2		2		3
9	Искусство управления	7	2		2		3
10	Ступени профессионализма лидера	7	2		2		3
11	Особенности внутриорганизационного взаимодействия. Практика делегирования полномочий	6	2		2		2

12	Стратегия организации	6	2		2		2
13	Руководство организацией как фактор групповой сплоченности. Стили руководства	6	2		2		2
14	Организационная культура как фактор групповой сплоченности	6	2		2		2
15	Физические факторы среды в групповой сплоченности	6	2		2		2
Итого:		108	34		34		40

8. СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Учебным планом не предусмотрено проведение семинарских занятий по дисциплине.

9. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Учебным планом предусмотрено проведение практических занятий по дисциплине.

Рекомендуемые темы для проведения практических занятий:

при очной и очно-заочной формах обучения:

- 1 Феномен «лидерство»: понятие и сущность
- 2 Эволюции теории лидерства
- 3 Зарубежные теории лидерства
- 4 Гендерные теории лидерства
- 5 Феноменология лидерологии на современном этапе
- 6 Организационное управление
- 7 Организационное руководство
- 8 Организационное лидерство
- 9 Искусство управления
- 10 Ступени профессионализма лидера
- 11 Особенности внутриорганизационного взаимодействия. Практика делегирования полномочий
- 12 Стратегия организации
- 13 Руководство организацией как фактор групповой сплоченности. Стили руководства
- 14 Организационная культура как фактор групповой сплоченности
- 15 Физические факторы среды в групповой сплоченности

10. ЛАБОРАТОРНЫЕ РАБОТЫ

Учебным планом не предусмотрены.

11. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ

11.1. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

- изучение теоретического материала с использованием курса лекций и рекомендованной литературы;
- подготовка к зачету в соответствии с перечнем контрольных вопросов для аттестации;
- дидактическое тестирование.

В комплект учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся входят:

- Оценочные материалы.

11.2. КУРСОВАЯ РАБОТА (ПРОЕКТ)

Учебным планом не предусмотрено.

11.3. КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

Учебным планом не предусмотрено выполнение контрольной работы.

12. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Оценочные материалы включают:

12.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП (дисциплины)

Тематическая структура дисциплины

№ пп	Наименование модуля (дидактические единицы)	№ пп	Тема	Перечень планируемых результатов обучения (ПРО)
1	Общее представление о лидерстве	1	Феномен «лидерство»: понятие и сущность	УК-3 ПК-2 ПК-5
		2	Эволюции теории лидерства	
		3	Зарубежные теории лидерства	
		4	Гендерные теории лидерства	
		5	Феноменология лидерологии на современном этапе	
2	Лидерство в системе управления и руководства	6	Организационное управление	УК-3 ПК-2 ПК-5
		7	Организационное руководство	
		8	Организационное лидерство	
3	Модели и стратегии	9	Искусство управления	УК-3 ПК-2
		10	Ступени профессионализма лидера	

	лидерства	11	Особенности внутриорганизационного взаимодействия. Практика делегирования полномочий	ПК-5
4	Факторы групповой сплоченности	12	Стратегия организации	УК-3 ПК-2 ПК-5
		13	Руководство организацией как фактор групповой сплоченности. Стили руководства	
		14	Организационная культура как фактор групповой сплоченности	
		15	Физические факторы среды в групповой сплоченности	

12.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

№ пп	Компетенция	Виды оценочных средств используемых для оценки компетенций по дисциплине	
		Вопросы для зачета	Тестирование
1	УК-3	+ (вопросы 1-35)	+
2	ПК-2	+ (вопросы 1-35)	+
3	ПК-5	+ (вопросы 1-35)	+

12.3. Описание критериев и показателей оценивания компетенций и описание шкал оценивания при использовании различных видов оценочных средств

12.3.1. Вопросы для зачета

При оценке знаний на зачете учитывается:

1. Уровень сформированности компетенций.
2. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
3. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
4. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
5. Умение связать теорию с практикой.
6. Умение делать обобщения, выводы.

№ пп	Оценка	Шкала
1	Зачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровнях «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».
2	Не зачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровне «неудовлетворительно».

12.3.2. Тестирование

№ пп	Оценка	Шкала
1	Отлично	Количество верных ответов в интервале: 71-100%
2	Хорошо	Количество верных ответов в интервале: 56-70%
3	Удовлетворительно	Количество верных ответов в интервале: 41-55%
4	Неудовлетворительно	Количество верных ответов в интервале: 0-40%

5	Зачтено	Количество верных ответов в интервале: 41-100%
6	Не зачтено	Количество верных ответов в интервале: 0-40%

12.4. Типовые контрольные задания необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

12.4.1. Вопросы для зачета

1. Понятие «лидер». Понятие «лидерство». Организационный лидер.
2. Власть и лидерство. Авторитет лидера.
3. Концепция «Великого человека». Персоналистический подход к исследованию проблемы лидерства.
4. Ситуационный подход к исследованию проблемы лидерства.
5. Теория взаимодействий.
6. Мотивационные теории лидерства.
7. Ситуационная теория лидерства Ф. Фидлера.
8. Ситуационная теория П. Херси и К. Бланшара.
9. Двумерная модель лидерства Р. Блейка и Дж. Моутон.
10. Ценностная теория лидерства С. Кучмарски и Т. Кучмарски.
11. Концепция «обслуживающего лидерства» Р. Гринлифа.
12. Концепция гендерного потока.
13. Теория тендерного отбора лидеров.
14. Концепция токенизма.
15. Теоретическая модель инграциации.
16. Статусная теория.
17. Социально-ролевая теория гендерных различий лидеров.
18. Понятие «стейкхолдер». Подлидеры, трейблейзеры, суперлидеры, самолидеры, сервант-лидеры, лидер-эвгемер.
19. Лидерские стили.
20. Организационное управление. Основные функции управления.
21. Подходы к управлению. Концепции управления.
22. Классификация стилей руководства К. Левина.
23. Классификация стилей руководства А.Л. Журавлева.
24. Классификация стилей руководства Р. Лайкерта.
25. Психологические типы руководителей.
26. Руководитель и лидер. Руководитель-лидер и руководитель-администратор.
27. Основные типологии лидерства.
28. Метафорические типы руководителя.
29. Искусство управления. Процесс «лидерства-последовательства».
30. Правила рационального использования времени. Передача инициативы.
31. Отношения руководителя с вышестоящим руководством и системой.
32. Эффективное управление. Ступени в развитии любого первого руководителя.
33. Этапы делегирования руководителем полномочий.
34. Правила информационного взаимодействия с подчиненными.
35. Практика делегирования полномочий.

12.4.2. Банк тестовых заданий

Тематическая структура дисциплины

№ пп	Наименование модуля (дидактические единицы)	№ пп	Тема	Перечень планируемых результатов обучения (ПРО)
1	Общее представление о лидерстве	1	Феномен «лидерство»: понятие и сущность	УК-3 ПК-2 ПК-5
		2	Эволюции теории лидерства	
		3	Зарубежные теории лидерства	
		4	Гендерные теории лидерства	
		5	Феноменология лидерологии на современном этапе	
2	Лидерство в системе управления и руководства	6	Организационное управление	УК-3 ПК-2 ПК-5
		7	Организационное руководство	
		8	Организационное лидерство	
3	Модели и стратегии лидерства	9	Искусство управления	УК-3 ПК-2 ПК-5
		10	Ступени профессионализма лидера	
		11	Особенности внутриорганизационного взаимодействия. Практика делегирования полномочий	
4	Факторы групповой сплоченности	12	Стратегия организации	УК-3 ПК-2 ПК-5
		13	Руководство организацией как фактор групповой сплоченности. Стили руководства	
		14	Организационная культура как фактор групповой сплоченности	
		15	Физические факторы среды в групповой сплоченности	

Содержание тестовых материалов

Задание 1

Власть, которая основана на том, что руководитель имеет возможность наказывать, препятствовать достижению целей и потребностей исполнителей. Они, в свою очередь, это сознают и вынуждены, вследствие этого, подчиняться:

- власть принуждения**
- власть вознаграждения
- экспертная власть
- харизматическая власть

Задание 2

Сфера исследования лидерства, которая предполагает изучение личностных качеств лидеров, лидерской «Я-концепции», мотивов, потребностей лидеров и т.п.:

- личностная сфера**
- ситуационная сфера
- сфера поведения и взаимодействия

ценностная сфера

Задание 3

Теория лидерства, согласно которой эффективность лидера имеет вероятностный характер и зависит от того, насколько его стиль взаимодействия с группой соответствует ситуации ее жизнедеятельности:

ситуационная теория лидерства Ф. Фидлера

ситуационная теория лидерства П. Херси и К. Бланшара

двумерная модель лидерства

ценностная теория лидерства

концепция «обслуживающего лидерства»

Задание 4

Гендерная теория лидерства, согласно которой фактор гендера считается доминирующим: он является столь мощным, что распространяет свое влияние на другие роли, в том числе и на роль лидера, заливая, подобно потоку, все вокруг:

концепция «гендерного потока»

теория гендерного отбора лидеров

концепция токенизма

теоретическая модель инграциации

Задание 5

Лидер, способный воспитать новых лидеров:

суперлидер

самолидер

сервант-лидер

лидер-эвгемер

Задание 6

Функция управления, которая состоит в выборе направлений, путей, средств и мероприятий по реализации целей деятельности организации:

функция планирования

функция целеполагания

функция организации

функция стимулирования

функция контроля

Задание 7

Личностный тип руководителя (по типологии Д. Бэлла), который отличается необременительностью целей, уклонением от принятия ответственных решений, провокацией конфликтов, пренебрежением чувствами подчиненных, односторонней, чаще негативной обратной связью с сотрудниками:

агрессор

командир

уклонист

угодник

Задание 8

Тип лидерства, согласно которому лидер самозабвенно увлечен своей научной работой, требует от окружающих аналогичного отношения к науке, поэтому ведет себя резко и

считается неуживчивым:

фанатик
диагност
пионер
эрудит

Задание 9

Функция дирижера-лидера, которая заключается в умении четко определить задачи и адекватно оценить имеющиеся ресурсы:

стратегическое управление
организация и контроль
передача энергии, вдохновение
коммуникация

Задание 10

Уровень управления руководителя, при котором он освобождается от необходимости решать проблемы загрузки подчиненных:

обезличенный
персонифицированный
командный
иррациональный

Задание 11

Последовательность процесса делегирования полномочий:

- 1: подготовить подчиненного
- 2: объяснить задачу
- 3: показать пути ее решения
- 4: доверить сотруднику право выработать наиболее приемлемые способы решения задачи и представить варианты решения
- 5: передать сотруднику работу целиком и в дальнейшем осуществлять только контроль над исполнением (результатом)

Задание 12

Концепция, которая постулирует, что на групповую динамику оказывает влияние пропорция представителей различных культурных категорий в группе (в частности, по гендерной и расовой принадлежности):

концепция «гендерного потока»
теория гендерного отбора лидеров
концепция токенизма
теоретическая модель инграциации

Задание 13

Лидер, возведенный общественным сознанием после своей смерти до уровня кумира или божества:

суперлидер
самолидер
сервант-лидер
лидер-эвгемер

Задание 14

Функция управления, которая состоит в определении вероятностных целей функционирования и развитии систем и вероятностных путей их достижения:

функция прогнозирования

функция целеполагания

функция организации

функция стимулирования

функция контроля

Задание 15

Личностный тип руководителя (по типологии Д. Бэлла), который безответственен, безопасен для окружающих, фаталистичен, педантичен. Характеризуется слабой уверенностью в себе, отрицает риск, часто откладывает на неопределенный срок важные дела, в жизни зависит от обстоятельств. Предпочтение отдает простой работе, которая периодически повторяется. Подчиняется определенным правилам и процедурам. Стремится избегать ситуаций, требующих повышенной затраты сил и средств:

агрессор

командир

уклонист

угодник

12.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Качество знаний характеризуется способностью обучающегося точно, структурированно и уместно воспроизводить информацию, полученную в процессе освоения дисциплины, в том виде, в котором она была изложена в учебном издании или преподавателем.

Умения, как правило, формируются на практических (семинарских) занятиях, а также при выполнении лабораторных работ. Задания, направленные на оценку умений, в значительной степени требуют от студента проявления стереотипности мышления, т.е. способности выполнить работу по образцам, с которыми он работал в процессе обучения. Преподаватель же оценивает своевременность и правильность выполнения задания.

Навыки - это умения, развитые и закрепленные осознанным самостоятельным трудом. Навыки формируются при самостоятельном выполнении студентом практико ориентированных заданий, моделирующих решение им производственных и социокультурных задач в соответствующей области профессиональной деятельности, как правило, при выполнении домашних заданий, курсовых проектов (работ), научно-исследовательских работ, прохождении практик, при работе индивидуально или в составе группы на тренажерах, симуляторах, лабораторном оборудовании и т.д. При этом студент поставлен в условия, когда он вынужден самостоятельно (творчески) искать пути и средства для разрешения поставленных задач, самостоятельно планировать свою работу и анализировать ее результаты, принимать определенные решения в рамках своих полномочий, самостоятельно выбирать аргументацию и нести ответственность за проделанную работу, т.е. проявить владение навыками. Взаимодействие с преподавателем осуществляется периодически по завершению определенных этапов работы и проходит в виде консультаций. При оценке владения навыками преподавателем оценивается не только правильность решения выполненного

задания, но и способность (готовность) студента решать подобные практико-ориентированные задания самостоятельно (в перспективе за стенами вуза) и, главным образом, способность студента обосновывать и аргументировать свои решения и предложения.

В таблице приведены процедуры оценивания знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций.

Виды учебных занятий и контрольных мероприятий	Оцениваемые результаты обучения	Процедуры оценивания
Посещение студентом аудиторных занятий	ЗНАНИЕ теоретического материала по пройденным темам (модулям)	Проверка конспектов лекций, устный опрос на занятиях
Выполнение практических заданий	УМЕНИЯ и НАВЫКИ, соответствующие теме работы	Проверка отчёта, защита выполненной работы
Тестирование	ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ по пройденным темам (модулям)	Проверка тестов
Промежуточная аттестация	ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ и НАВЫКИ, соответствующие изученной дисциплине	Экзамен

Устный опрос - это процедура, организованная как специальная беседа преподавателя с группой студентов (фронтальный опрос) или с отдельными студентами (индивидуальный опрос) с целью оценки результативности посещения студентами аудиторных занятий путем выяснения сформированности у них основных понятий и усвоения нового учебного материала, который был только что разобран на занятии.

Тесты являются простейшей формой контроля, направленная на проверку владения терминологическим аппаратом, современными информационными технологиями и конкретными знаниями в области фундаментальных и прикладных дисциплин. Тест состоит из небольшого количества элементарных задач; может предоставлять возможность выбора из перечня ответов; занимает часть учебного занятия (10–30 минут); правильные решения разбираются на том же или следующем занятии; частота тестирования определяется преподавателем.

Экзамен - процедура оценивания результатов обучения по учебным дисциплинам по окончании семестра, основанная на суммировании баллов, полученных студентом при текущем контроле освоения модулей (семестровая составляющая), а также баллов за качество выполнения экзаменационных заданий (экзаменационная составляющая, - характеризующая способность студента обобщать и систематизировать теоретические и практические знания по дисциплине и решать практико-ориентированные задачи). Полученная балльная оценка по дисциплине переводится в дифференцированную оценку. Экзамены проводятся в устной форме с письменной фиксацией ответов студентов.

Вид, место и количество реализуемых по дисциплине процедур оценивания определено в рабочей программе дисциплины и годовых рабочих учебных планах.

Описание показателей, критериев и шкал оценивания по всем видам учебных работ и контрольных мероприятий приведено в разделе 3 фонда оценочных средств по дисциплине.

Разработка оценочных средств и реализация процедур оценивания

регламентируются локальными нормативными актами.

1. Инструкция по проведению тестирования (доступна в учебных кабинетах с компьютерной техникой и на сайте вуза).

2. Методические указания по написанию реферата (доступны в библиотеке и профильной кафедре вуза, на сайте вуза).

3. Демонстрационные варианты компьютерного тестирования (доступны во внутренней информационной сети вуза в учебных кабинетах с компьютерной техникой).

13. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И РЕСУРСОВ СЕТИ ИНТЕРНЕТ

13.1. ОСНОВНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Занковский, А. Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме / А. Н. Занковский. — 2-е изд. — Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 296 с. — ISBN 978-5-9270-0215-3. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88375.html> (дата обращения: 20.08.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Психология лидерства: теория и практика: учебное пособие / Е.Ю. Мазур [и др.]. — Москва: Институт мировых цивилизаций, 2020. — 392 с. — ISBN 978-5-6043442-7-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/99297.html> (дата обращения: 26.07.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

13.2. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 337 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19273.html>.— ЭБС «IPRbooks»

2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Бакирова Г.Х. — Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 439 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52552.html>.— ЭБС «IPRbooks»

3. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 597 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52554.html>.— ЭБС «IPRbooks»

4. Двойникова, Е.Ю. Психология лидерства: учебное пособие / Е. Ю. Двойникова. — Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017. — 122 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92224.html> (дата обращения: 20.08.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

5. Журавлев А.Л. Психология управления совместной деятельностью. Новые направления исследований [Электронный ресурс]/ Журавлев А.Л., Нестик Т.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Институт психологии РАН, 2010.— 248 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15611.html>.— ЭБС «IPRbooks»

6. Занковский А.Н. Психология лидерства. От поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме [Электронный ресурс]/ Занковский А.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Институт психологии РАН, 2011.— 296 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15601.html>.— ЭБС «IPRbooks»

7. Ричард Бояцис Резонансное лидерство [Электронный ресурс]: самосовершенствование и построение плодотворных взаимоотношений с людьми на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии/ Ричард Бояцис, Энни Макки— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 300 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/41358.html>.— ЭБС «IPRbooks»

8. Сафонова Н.М. Лидерство и командообразование [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н.М. Сафонова. — Электрон. текстовые данные. — Набережные Челны: Набережночелнинский государственный педагогический университет, Печатная галерея, 2017. — 68 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73541.html>

9. Столяренко А.М. Психология менеджмента (2-е издание) [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций», «Управление персоналом» и «Психология»/ Столяренко А.М., Амаглобели Н.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 455 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52638.html>.— ЭБС «IPRbooks»

10. Харитонова Е.В. Психология социально-профессиональной востребованности личности [Электронный ресурс] / Е.В. Харитонова. — Электрон. текстовые данные. — М.: Институт психологии РАН, 2014. — 416 с. — 978-5-9270-0280-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/32147.html>

13.3. РЕСУРСЫ СЕТИ ИНТЕРНЕТ

1. Электронно-библиотечная система - <http://www.iprbookshop.ru>
2. Психолого-педагогическая библиотека - <http://www.koob.ru/>
3. Научная электронная библиотека elibrary.ru - http://elibrary.ru/project_authors.asp?

14. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины «Психология лидерства» для студентов, обучающихся по направлению подготовки 37.03.01 Психология, осуществляется в виде лекционных, практических занятий, самостоятельной работы. В ходе самостоятельной работы студенты должны изучить лекционные материалы и другие источники (учебники и учебно-методические пособия), подготовиться к ответам на контрольные вопросы и выполнить тестовые задания.

Дисциплина «Психология лидерства» включает 15 тем.

Для проведения лекционных занятий предлагается следующая тематика, в соответствии с 7 разделом рабочей программы дисциплины:

Очная и очно-заочная формы обучения

- 1 Феномен «лидерство»: понятие и сущность

- 2 Эволюции теории лидерства
- 3 Зарубежные теории лидерства
- 4 Гендерные теории лидерства
- 5 Феноменология лидерологии на современном этапе
- 6 Организационное управление
- 7 Организационное руководство
- 8 Организационное лидерство
- 9 Искусство управления
- 10 Ступени профессионализма лидера
- 11 Особенности внутриорганизационного взаимодействия. Практика делегирования полномочий
- 12 Стратегия организации
- 13 Руководство организацией как фактор групповой сплоченности. Стили руководства
- 14 Организационная культура как фактор групповой сплоченности
- 15 Физические факторы среды в групповой сплоченности

Лекция – форма обучения студентов, при которой преподаватель последовательно излагает основной материал темы учебной дисциплины. Лекция – это важный источник информации по каждой учебной дисциплине. Она ориентирует студента в основных проблемах изучаемого курса, направляет самостоятельную работу над ним. Для лекций по каждому предмету должна быть отдельная тетрадь для лекций. Прежде всего, запишите имя, отчество и фамилию лектора, оставьте место для списка рекомендованной литературы, пособий, справочников.

Будьте внимательны, когда лектор объявляет тему лекции, объясняет Вам место, которое занимает новый предмет в Вашей подготовке и чему новому Вы сможете научиться. Опытный студент знает, что, как правило, на первой лекции преподаватель обосновывает свои требования, раскрывает особенности чтения курса и способы сдачи зачета или экзамена.

Отступите поля, которые понадобятся для различных пометок, замечаний и вопросов.

Запись содержания лекций очень индивидуальна, именно поэтому трудно пользоваться чужими конспектами.

Не стесняйтесь задавать вопросы преподавателю! Чем больше у Вас будет информации, тем свободнее и увереннее Вы будете себя чувствовать!

Базовые рекомендации:

- не старайтесь дословно конспектировать лекции, выделяйте основные положения, старайтесь понять логику лектора;
- точно записывайте определения, законы, понятия, формулы, теоремы и т.д.;
- передавайте излагаемый материал лектором своими словами;
- наиболее важные положения лекции выделяйте подчеркиванием;
- создайте свою систему сокращения слов;
- привыкайте просматривать, перечитывать перед новой лекцией предыдущую информацию;
- дополняйте материал лекции информацией;
- задавайте вопросы лектору;
- обязательно вовремя пополняйте возникшие пробелы.

Правила тактичного поведения и эффективного слушания на лекциях:

- Слушать (и слышать) другого человека - это настоящее искусство, которое очень пригодится в будущей профессиональной деятельности психолога.

- Если преподаватель «скучный», но Вы чувствуете, что он действительно владеет материалом, то скука - это уже Ваша личная проблема (стоит вообще спросить себя, а настоящий ли Вы студент, если Вам не интересна лекция специалиста?).

Существует очень полезный прием, позволяющий студенту-психологу оставаться в творческом напряжении даже на лекциях заведомо «неинтересных» преподавателей. Представьте, что перед Вами клиент, который что-то знает, но ему трудно это сказать (а в консультативной практике с такими ситуациями постоянно приходится сталкиваться). Очень многое здесь зависит от того, поможет ли слушающий говорящему лучше изложить свои мысли (или сообщить свои знания). Но как может помочь «скучному» преподавателю студент, да еще в большой аудитории, когда даже вопросы задавать неприлично?

Прием прост – постарайтесь всем своим видом показать, что Вам «все-таки интересно» и Вы «все-таки верите», что преподаватель вот-вот скажет что-то очень важное. И если в аудитории найдутся хотя бы несколько таких студентов, внимательно и уважительно слушающих преподавателя, то может произойти «маленькое чудо», когда преподаватель «вдруг» заговорит с увлечением, начнет рассуждать смело и с озорством (иногда преподаватели сами ищут в аудитории внимательные и заинтересованные лица и начинают читать свои лекции, частенько поглядывая на таких студентов, как бы «вдохновляясь» их доброжелательным вниманием). Если это кажется невероятным (типа того, что «чудес не бывает»), просто вспомните себя в подобных ситуациях, когда с приятным собеседником-слушателем Вы вдруг обнаруживаете, что говорите намного увереннее и даже интереснее для самого себя. Но «маленького чуда» может и не произойти, и тогда главное - не обижаться на преподавателя (как не обижается на своего «так и не разговорившегося» клиента опытный психолог-консультант). Считайте, что Вам не удалось «заинтересовать» преподавателя своим вниманием (он просто не поверил в то, что Вам действительно интересно).

- Чтобы быть более «естественным» и чтобы преподаватель все-таки поверил в вашу заинтересованность его лекцией, можно использовать еще один прием. Постарайтесь молча к чему-то «придаться» в его высказываниях. И когда вы найдете слабое звено в рассуждениях преподавателя (а при желании это несложно сделать даже на лекциях признанных психологических авторитетов), попробуйте «про себя» поспорить с преподавателем или хотя бы послушайте, не станет ли сам преподаватель «опровергать себя» (иногда опытные преподаватели сначала подбрасывают провокационные идеи, а затем как бы сами с собой спорят). В любом случае, несогласие с преподавателем - это прекрасная основа для диалога (в данном случае - для «внутреннего диалога»), который уже после лекции, на семинаре может превратиться в диалог реальный. Естественно, не следует извращать данный прием и всем своим видом показывать преподавателю, что Вы его «презираете», что он «ничтожество» и т. п. Критика (особенно критика преподавателя) должна быть конструктивной и доброжелательной. Будущему психологу вообще противопоказано «демонстративное презрение» к кому бы то ни было (с соответствующими «вытаращенными глазами» и «фыркающим ротиком») - это скорее, признак «пациента», чем специалиста.

- Если Вы в чем-то не согласны (или не понимаете) с преподавателем, то совсем не обязательно тут же перебивать его и, тем более, высказывать свои представления, даже если они и кажутся Вам верными. Перебивание преподавателя на полуслове - это верный признак невоспитанности. А вопросы следует задавать либо после занятий (для этого их надо кратко записать, чтобы не забыть), либо выбрав момент, когда преподаватель сделал хотя бы небольшую паузу, и обязательно извинившись. Неужели не приятно самому почувствовать себя воспитанным человеком, да еще на глазах у

целой аудитории?

Правила конспектирования на лекциях:

- Не следует пытаться записывать подряд все то, о чем говорит преподаватель. Даже если студент владеет стенографией, записывать все высказывания просто не имеет смысла: важно уловить главную мысль и основные факты.

- Желательно оставлять на страницах поля для своих заметок (и делать эти заметки либо во время самой лекции, либо при подготовке к семинарам и экзаменам).

- Естественно, желательно использовать при конспектировании сокращения, которые каждый может «разработать» для себя самостоятельно (лишь бы самому легко было потом разобраться с этими сокращениями).

- Стараться поменьше использовать на лекциях диктофоны, поскольку потом трудно будет «декодировать» неразборчивый голос преподавателя, все равно потом придется переписывать лекцию (а с голоса очень трудно готовиться к ответственным экзаменам), наконец, диктофоны часто отвлекают преподавателя тем, что студент ничего не делает на лекции (за него, якобы «работает» техника) и обычно просто сидит, глядя на преподавателя немигающими глазами (взглядом немного скушающего «удава»), а преподаватель чувствует себя неуютно и вместо того, чтобы свободно размышлять над проблемой, читает лекцию намного хуже, чем он мог бы это сделать (и это не только наши личные впечатления: очень многие преподаватели рассказывают о подобных случаях). Особенно все это забавно (и печально, одновременно) в аудиториях будущих психологов, которые все-таки должны учиться чувствовать ситуацию и как-то положительно влиять на общую психологическую атмосферу занятия...

Для проведения практических занятий предлагается следующая тематика, в соответствии с 8 разделом рабочей программы дисциплины:

при очной и очно-заочной формах обучения:

- 1 Феномен «лидерство»: понятие и сущность
- 2 Эволюции теории лидерства
- 3 Зарубежные теории лидерства
- 4 Гендерные теории лидерства
- 5 Феноменология лидерологии на современном этапе
- 6 Организационное управление
- 7 Организационное руководство
- 8 Организационное лидерство
- 9 Искусство управления
- 10 Ступени профессионализма лидера
- 11 Особенности внутриорганизационного взаимодействия. Практика делегирования полномочий
- 12 Стратегия организации
- 13 Руководство организацией как фактор групповой сплоченности. Стили руководства
- 14 Организационная культура как фактор групповой сплоченности
- 15 Физические факторы среды в групповой сплоченности

Практическое занятие – это одна из форм учебной работы, которая ориентирована на закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических, прикладных целях.

Особое внимание на практических занятиях уделяется выработке учебных или

профессиональных навыков. Такие навыки формируются в процессе выполнения конкретных заданий – упражнений, задач и т.п. – под руководством и контролем преподавателя.

Готовясь к практическому занятию, тема которого всегда заранее известна, студент должен освежить в памяти теоретические сведения, полученные на лекциях и в процессе самостоятельной работы, подобрать необходимую учебную и справочную литературу. Только это обеспечит высокую эффективность учебных занятий.

Отличительной особенностью практических занятий является активное участие самих студентов в объяснении вынесенных на рассмотрение проблем, вопросов; преподаватель, давая студентам возможность свободно высказаться по обсуждаемому вопросу, только помогает им правильно построить обсуждение. Такая учебная цель занятия требует, чтобы учащиеся были хорошо подготовлены к нему. В противном случае занятие не будет действенным и может превратиться в скучный обмен вопросами и ответами между преподавателем и студентами.

При подготовке к практическому занятию:

- проанализируйте тему занятия, подумайте о цели и основных проблемах, вынесенных на обсуждение;
- внимательно прочитайте материал, данный преподавателем по этой теме на лекции;
- изучите рекомендованную литературу, делая при этом конспекты прочитанного или выписки, которые понадобятся при обсуждении на занятии;
- постарайтесь сформулировать свое мнение по каждому вопросу и аргументировать его обосновать;
- запишите возникшие во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературой вопросы, чтобы затем на семинарском занятии получить на них ответы.

В процессе работы на практическом занятии:

- внимательно слушайте выступления других участников занятия, старайтесь соотнести, сопоставить их высказывания со своим мнением;
- активно участвуйте в обсуждении рассматриваемых вопросов, не бойтесь высказывать свое мнение, но старайтесь, чтобы оно было подкреплено убедительными доводами;
- если вы не согласны с чьим-то мнением, смело критикуйте его, но помните, что критика должна быть обоснованной и конструктивной, т.е. нести в себе какое-то конкретное предложение в качестве альтернативы;
- после практического занятия кратко сформулируйте окончательный правильный ответ на вопросы, которые были рассмотрены.

Практическое занятие помогает студентам глубоко овладеть предметом, способствует развитию у них умения самостоятельно работать с учебной литературой и первоисточниками, освоению ими методов научной работы и приобретению навыков научной аргументации, научного мышления. Преподавателю же работа студента на практическом занятии позволяет судить о том, насколько успешно и с каким желанием он осваивает материал курса.

15. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА

15.1. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходимы следующие программное обеспечение и информационные справочные системы:

1. Электронно-библиотечная система - <http://www.iprbookshop.ru>
2. Психолого-педагогическая библиотека - <http://www.koob.ru/>
3. Научная электронная библиотека eLibrary.ru - http://elibrary.ru/project_authors.asp

15.2. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходима следующая материально-техническая база:

1. Компьютерная и офисная техника.
2. Мультимедиа-проектор.
3. Интерактивная доска.

Кабинет Менеджмента №705	42 места (21 стол, 42 стула), 1 доска, 8 стендов, 1 кафедра, вешалка напольная – 2 шт.
--------------------------	--

Рабочую программу дисциплины составил:

Банная Светлана Александровна, старший преподаватель кафедры «Психологии» Частного образовательного учреждения высшего образования «Брянский институт управления и бизнеса».

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры «Психологии»:

протокол № 1 от «31» августа 2022 г.

Проректор по учебной работе и региональному развитию _____ /Рулинский В.И./