

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева»

Филиал КузГТУ в г. Новокузнецке

УТВЕРЖДЕНО
Директор филиала
КузГТУ в г. Новокузнецке

Т.А. Евсина
«23» 05 2024

Рабочая программа дисциплины

Лидерство и командообразование

Направление подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Направленность (профиль) 01 Государственное и муниципальное управление: социально-
производственная сфера

Присваиваемая квалификация
«Бакалавр»

Формы обучения
очная,
очно-заочная

Год набора 2024

Новокузнецк 2024 г.

Рабочая программа обсуждена на заседании
учебно-методического совета филиала КузГТУ
в г. Новокузнецке

Протокол № 6 от 29.05.2024

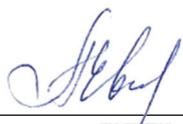
Зав. кафедрой ИТиЭЭиУ



подпись

В.В. Шарлай

СОГЛАСОВАНО:
Заместитель директора по УР



подпись

Т.А. Евсина

1 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине "Лидерство и командообразование", соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Освоение дисциплины направлено на формирование:

универсальных компетенций:

УК-11 - Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

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

УК-6 - Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-9 - Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

Результаты обучения по дисциплине определяются индикаторами достижения компетенций

Индикатор(ы) достижения:

Обладает способностью осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Обладает способностью управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

Применяет базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

Обладает способностью нетерпимо относиться к коррупционному проявлению

Результаты обучения по дисциплине:

и техники воздействия на партнера в процессе общения;

- типы социальных объединений, проблемы человеческих сообществ, психологические характеристики малой и большой групп и положения индивида в группе, внутригрупповые и межгрупповые отношения, динамические процессы в социальной группе и способы управления ими с целью формирования эффективно команды.

-

- основы тайм-менеджмента;

- основы планирования траектории саморазвития на основа принципов образования;

-

основы дефектологии и сущность инклюзивного образования

основные нормативно-правовые акты в сфере противодействия коррупции, последствия, к которым приводит коррупционное поведение для организации, государства и общества

применять полученные знания для решения социальных, профессиональных, личностных задач в процессе командной работы;

- участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

- влиять на формирование целей группы, воздействовать на ее социально-психологический климат в нужном для достижения целей направлении;

- применять технологии убеждающего воздействия на группу или партнера по общению;

- прогнозировать социально-психологическую динамику в командах.

-

эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; планировать траекторию своего профессионального развития

применять базовые дефектологические знания

формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

- навыками работы в команде по выполнению поставленной задачи;

- приемами самовоспитания личности; навыками влияния на формирование и изменение социальных установок личности.

- механизмами и технологиями формирования группового мнения в команде.

- методами социально-психологического анализа сознания и поведения личности, а также методами изучения межличностных отношений с целью построения команды

-

методами управления собственным временем и профессиональным развитием; технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни

навыками общения с собеседником, с учетом индивидуальных особенностей

навыками осуждения коррупционного поведения, в рамках правового поля

2 Место дисциплины "Лидерство и командообразование" в структуре ОПОП бакалавриата

Для освоения дисциплины необходимы знания умения, навыки и (или) опыт профессиональной деятельности, полученные в рамках изучения следующих дисциплин: Введение в специальность, Основы управленческой экономики.

Дисциплина «Лидерство и командообразование» относится к базовой части рабочего учебного плана по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (Б.1.0.8).
Цель дисциплины. получение обучающимся знаний, умений навыков и (или) опыта профессиональной деятельности,, необходимы для формирования вышеуказанных компетенций

3 Объем дисциплины "Лидерство и командообразование" в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины "Лидерство и командообразование" составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

Форма обучения	Количество часов		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ
Курс 2/Семестр 3			
Всего часов	144		144
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий):			
Аудиторная работа			
Лекции	16		4
Лабораторные занятия			
Практические занятия	32		6
Внеаудиторная работа			
Индивидуальная работа с преподавателем:			
Консультация и иные виды учебной деятельности			
Самостоятельная работа	60		98
Форма промежуточной аттестации	экзамен		Экзамен/ 36

4 Содержание дисциплины "Лидерство и командообразование", структурированное по разделам (темам)

4.1. Лекционные занятия

Раздел дисциплины, темы лекций и их содержание	Трудоемкость в часах		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ
Модуль 1 Введение в лидерство Тема 1.1. Сущность понятия «лидерство»: многоаспектность, определение, заблуждения. Взаимосвязь лидерства и управления. Сферы лидерства в организации. Власть и влияние Элементы лидерства в сфере государственного и муниципального управления. Тема 1.2 Лидерство на основе личностных качеств. Поведенческий подход к лидерству Ситуационный подход к лидерству.	2		0,5

<p>Модуль 2. Руководство и лидерство- сущность данных понятий, сходство и различие лидера и руководителя, основные взгляды на руководство и лидерство.</p> <p>Тема2.1. Лидер и руководитель- сходство и различие. Смешение понятий "руководство" и "лидерство", использование их в качестве синонимов.</p> <p>Тема 2.2.Руководитель и лидер -две различные роли, конфликт ролей, возможность сочетания двух ролей в одном человеке. Практические аспекты взаимодействия лидера и руководителя в сфере государственного и муниципального управления.</p>	2		0,5
<p>Модуль 3.Лидерство в современной организации</p> <p>Тема 3.1 Новая парадигма лидерства.Отличительные особенности лидерства и менеджмента. Модели построения отношений в организации. Ресурсы власти в организации в сфере государственного и муниципального управления.</p> <p>Тема 3.2 Конструктивное лидерство. Лидерство и коммуникации. Зоны коммуникаций.Самообучающаяся организации.</p>	2		0.5
<p>Модуль4.Развитие лидерских качеств</p> <p>Тема4.1 Лидер-первый среди равных. Модель стратегического мышления. Психологические аспекты влияния и противодействия влиянию.Коммуникативная компетентность лидера. Позиционирование конструктивности Лидер -вдохновитель</p> <p>Тема 4.2.Управление присвоением знаний.Саморегуляция и самоменеджмент.Личные и организационные ценности и цели Здоровье лидера.</p>	2		0,5
<p>Модуль 5.Формирование команды-основные методы и механизмы, групповая динамика и групповые эффекты, прикладные аспекты формирования преемственных команд</p> <p>Тема 5.1.Суть и история появления термина "команда" применительно к рабочей группе.Команда и группа. Групповая динамика, стадии развитиягруппы.Групповые эффекты и их влияние на эффективность работы группы.</p> <p>Тема 5.2.Принципы управления групповой динамикой. Типы команд.Рольевые и динамические концепции командообразования. Методы формирования проектной команды в сфере государственного и муниципального управления.</p>	2		0,5
<p>Модуль 6. Команда:условия возникновения, принципы работы, этапы жизнедеятельности</p> <p>Тема 6.1.Доктрина командного менеджмента.Условия возникновения команды. Принцип работы команды.Социально-психологическая структура команды в сфере государственного и муниципального управления.</p> <p>Тема6.2.Условия осуществления командной работы.Индивидуальные и групповые цели и ценности. Этапы командообразования и жизнедеятельности команды.Динамические процессы, протекающие в развивающейся группе.</p>	2		0,5
<p>Модуль 7.Возможности и риски командообразования в современной организации</p> <p>Тема7.1 Риски командообразования в организации:нерентабельность, повышение конфликтности, операционный риск и.т.д.</p> <p>Тема 7.2.Основные законы результативности команды.Выбор структуры обязанностей в команде.</p>	2		0,5
<p>Модуль 8.Технологии управления командообразованием</p> <p>Тема 8.1.Феномены взаимодействия.Условия формирования атмосферы доверия.</p> <p>Тема 8.2.Организация и координация работы команды.Организация и координация работы в сфере государственного и муниципального управления. Виды тимбилдинга.</p>	2		0,5
Итого	16		4

4.2. Лабораторные занятия

Наименование работы	Трудоемкость в часах		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ

4.3 Практические (семинарские) занятия

Тема занятия	Трудоемкость в часах		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ
<p>Модуль 1 Введение в лидерство</p> <p>Тема 1.1. Сущность понятия «лидерство»: многоаспектность, определение, заблуждения. Взаимосвязь лидерства и управления. Сферы лидерства в организации. Власть и влияние Элементы лидерства в сфере государственного и муниципального управления.</p> <p>Тема 1.2 Лидерство на основе личностных качеств. Поведенческий подход к лидерству Ситуационный подход к лидерству.</p>	4		0,5
<p>Модуль 2. Руководство и лидерство- сущность данных понятий, сходство и различие лидера и руководителя, основные взгляды на руководство и лидерство.</p> <p>Тема2.1. Лидер и руководитель- сходство и различие. Смещение понятий "руководство" и "лидерство", использование их в качестве синонимов.</p> <p>Тема 2.2.Руководитель и лидер -две различные роли, конфликт ролей, возможность сочетания двух ролей в одном человеке. Практические аспекты взаимодействия лидера и руководителя в сфере государственного и муниципального управления.</p>	4		0,5
<p>Модуль 3.Лидерство в современной организации</p> <p>Тема 3.1 Новая парадигма лидерства.Отличительные особенности лидерства и менеджмента. Модели построения отношений в организации. Ресурсы власти в организации в сфере государственного и муниципального управления.</p> <p>Тема 3.2 Конструктивное лидерство. Лидерство и коммуникации. Зоны коммуникаций.Самообучающаяся организации.</p>	4		1
<p>Модуль4.Развитие лидерских качеств</p> <p>Тема4.1 Лидер-первый среди равных. Модель стратегического мышления. Психологические аспекты влияния и противодействия влиянию.Коммуникативная компетентность лидера. Позиционирование конструктивности Лидер -вдохновитель</p> <p>Тема 4.2.Управление присвоением знаний.Саморегуляция и самоменеджмент.Личные и организационные ценности и цели Здоровье лидера.</p>	4		1

<p>Модуль 5.Формирование команды-основные методы и механизмы, групповая динамика и групповые эффекты, прикладные аспекты формирования пректных команд</p> <p>Тема 5.1.Суть и история появления термина "команда" применительно к рабочей группе.Команда и группа. Групповая динамика, стадии развитиягруппы.Групповые эффекты и их влияние на эффективность работы группы.</p> <p>Тема 5.2.Принципы управления групповой динмикой. Типы команд.Ролевые и динамические концепции командообразования. Методы формирования проектной команды в сфере государственного и муниципального управления.</p>	4		0,5
<p>Модуль 6. Команда:условия возникновения, принципыработы, этапы жизнедеятельности</p> <p>Тема 6.1.Доктрина командного менеджмента.Условия возникновения команды. Принцип работы команды.Социально-психологичесая структура команды в сфере государственного и муниципального управления.</p> <p>Тема6.2.Условия осуществления командной работы.Индивидуальные и групповые цели и ценности. Этапы командообразования и жизнедеятельности команды.Динамические процессы, протекающие в развивающейся группе.</p>	4		0,5
<p>Модуль 7.Возможности и риски командообразования в современной организации</p> <p>Тема7.1 Риски командообразования в организации:нерентабельность, повышение конфликтности, операционный риск и.т.д.</p> <p>Тема 7.2.Основные законы результативности команды.Выбор структуры обязанностей в команде.</p>	4		1
<p>Модуль 8.Технологии управления командообразованием</p> <p>Тема 8.1.Феномены взаимодействия.Условия формирования атмосферы доверия.</p> <p>Тема 8.2.Организация и координация работы команды.Организация и координация работы в сфере государственного и муниципального управления. Виды тимбилдинга.</p>	4		1
Итого	32		6

4.4 Самостоятельная работа обучающегося и перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Вид СРС	Трудоемкость в часах		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ
Ознакомление с содержанием основной и дополнительной литературы, методических материалов, конспектов лекций для подготовки к занятиям	20		33
Оформление отчётов по выполнению практических заданий, написание рефератов, эссе. Подготовка к тестированию	20		33
Подготовка к экзамену	20		32
Итого семестр	60		98
Экзамен			36

4.5 Курсовое проектирование

5 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине "Лидерство и командообразование"

5.1 Паспорт фонда оценочных средств

Форма(ы) текущего контроля	Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Уровень
<p>Опрос Реферат Эссе Тесты Деловые игры Кейс Коллоквиум дискуссия</p>	<p>УК-3 – Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>Применяет коммуникативные навыки для построения максимально эффективного взаимодействия между членами команды</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - социально-психологические закономерности общения и взаимодействия людей, приемы и техники воздействия на партнера в процессе общения; - типы социальных объединений, проблемы человеческих сообществ, психологические характеристики малой и большой групп и положения индивида в группе, внутригрупповые и межгрупповые отношения, динамические процессы в социальной группе и способы управления ими с целью формирования эффективно команды. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять полученные знания для решения социальных, профессиональных, личностных задач в процессе командной работы; - участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды. -влиять на формирование целей группы, воздействовать на ее социально-психологический климат в нужном для достижения целей направлении; - применять технологии убеждающего воздействия на группу или партнера по общению; - прогнозировать социально-психологическую динамику в командах. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками работы в команде по выполнению поставленной задачи; - приемами самовоспитания личности; навыками влияния на формирование и изменение социальных установок личности. -механизмами и технологиями формирования группового мнения в команде. - методами социально-психологического анализа сознания и поведения личности, а также изучения межличностных отношений с целью построения 	<p>Высокий или средний</p>

			<p>Иметь опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> - самостоятельной исследовательской работы по формированию команды для решения конкретной задачи; - организации дискуссионных обсуждений о цели принятия группового решения. 	
Опрос Реферат Эссе Тесты Деловые игры Кейс Коллоквиум дискуссия	УК-6 – Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Постоянно повышает уровень своей квалификации, занимается самообразованием	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы тайм-менеджмента; - основы планирования траектории саморазвития на основа принципов образования; <p>Уметь эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; планировать траекторию своего профессионального развития</p> <p>Владеть методами управления собственным временем и профессиональным развитием; технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни</p> <p>Иметь опыт: Постоянного повышения уровня своего образования и квалификации</p>	Высокий или средний
Опрос Реферат Эссе Тесты Деловые игры Кейс Коллоквиум дискуссия	УК-9 – Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	Применяет базовые дефектологические знания для снижения психоэмоциональной напряженности при социальном и профессиональном общении в команде	<p>Знать: основы дефектологии и сущность инклюзивного образования</p> <p>Уметь: применять базовые дефектологические знания</p> <p>Владеть навыками общения с собеседником с психофизиологическими особенностями</p> <p>Иметь опыт: применения базовых дефектологических знаний для общения с членами команды, имеющих психофизиологические особенности</p>	Высокий или средний
Опрос Реферат Эссе Тесты Деловые игры Кейс Коллоквиум дискуссия	УК-11 – Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	Формирует нетерпимое отношение к коррупционному поведению членов команды	<p>Знать: основные нормативно-правовые акты в сфере противодействия коррупции, последствия, к которым приводит коррупционное поведение для организации, государства и общества</p> <p>Уметь: формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению</p> <p>Владеть: навыками осуждения коррупционного поведения в рамках правового поля</p> <p>Иметь опыт: формирования нетерпимого отношения к коррупционному поведению членов команды</p>	Высокий или средний

Высокий уровень достижения компетенции - компетенция сформирована частично, рекомендованные оценки: отлично, хорошо.
Средний уровень достижения компетенции - компетенция сформирована частично, рекомендованные оценки: хорошо, удовлетворительно.
Низкий уровень достижения компетенции - компетенция не сформирована частично, оценивается неудовлетворительно.

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы

5.2.1. Оценочные средства при текущем контроле

Преподаватель осуществляет постоянную проверку текущей успеваемости студентов с целью повышения качества обучения путем активизации учебной деятельности студентов на аудиторных занятиях (лекциях, практических занятиях). К основным формам оценивания текущей успеваемости студентов относятся:

- Проверка вопросов лекций по тексту самой лекции, в том числе коллоквиумы (для всех);
- Работа в ходе обсуждения вопросов изучаемой темы на практическом занятии (для всех);
- Проявление положительной активности на практических занятиях (участие в обсуждении вопросов темы, в деловых играх, решении ситуативных задач, в конструктивной дискуссии по теме занятия, в разрешении проблемной ситуации и пр.).

Опрос по контрольным вопросам:

При проведении текущего контроля обучающимся будет письменно, либо устно задан вопрос, на которые они должны дать ответы.

Текущий контроль предполагает оценку работы студента на занятиях.

Коллоквиум - формулирование мнения и аргументации, подтверждающей данную точку зрения. Убедительность выступления.

Домашнее задание - подготовка собственного мнения по поставленной проблеме или по предоставленному тезису.

Самостоятельная работа - формулирование мнения и аргументации, подтверждающей данную точку зрения.

Групповая работа - выполнение группового задания.

Упражнение - проигрывание в занятиях алгоритмизированных действий, самооценка и оценка партнером результативности выполнения

Деловая игра - самооценка результативности действий и оценка другими участниками.

Примерные вопросы для проведения текущего контроля:

- Лидерство – новая мода или революция в управлении?
2. Что делают и не делают лидеры?
 3. Что делают менеджеры и что делают лидеры?
 4. Когда эффективно харизматическое лидерство?
 5. Какими должны быть лидеры в сфере государственного и муниципального управления.
 6. Был ли Остап Бендер эффективным лидером?
 7. Лидеры и лидерские стили: в многообразии сила?
 8. Что должны знать и чему научиться будущие российские лидеры?
 9. Занимается ли ваша организация воспитанием лидеров?
 10. Какой должна быть программа самостоятельного развития лидерства?
 11. Чем главным образом определяется выбор стиля лидерства в сфере государственного и муниципального управления?
 12. Как соотносятся лидерство и степень зрелости коллектива в сфере государственного и муниципального управления.?
 13. Какие стратегии влияния использует лидер?
 14. Что позволяет сложившимся лидерам эффективно воспитывать новых лидеров?
 15. Какие изменения следует внести после изучения этого курса в ваши представления о лидерстве, на которые вы раньше опирались?
 16. Какой должна быть команда и ее миссия в сфере государственного и муниципального управления.
 17. Какие факторы влияют на образование команды в сфере государственного и муниципального управления.
 18. Какие методы и этапы формирования команд в сфере государственного и муниципального управления можете назвать наиболее эффективными?

Критерии оценивания:

- 85-100 баллов – при правильном ответе на вопрос;



- 65–84 баллов – при правильном и полном ответе на вопрос, но затруднения на дополнительные вопросы;

- 25–64 баллов – при неполном ответе на вопрос;

- 0–24 баллов – при отсутствии правильного ответа на вопрос.

Количество баллов	0-24	25-64	65-84	85-100
Шкала оценивания	неуд	удовл	хорошо	отлично

Темы эссе:

1. Лидерство – новая мода или революция в управлении?
2. Что делают и не делают лидеры?
3. Что делают менеджеры и что делают лидеры?
4. Когда эффективно харизматическое лидерство?
5. Лидеры и компетенции в сфере государственного и муниципального управления
6. Был ли Остап Бендер эффективным лидером?
7. Лидеры и лидерские стили: в многообразии сила?
8. Что должны знать и чему научиться будущие российские лидеры в сфере государственного и муниципального управления
9. Занимается ли ваша организация воспитанием лидеров?
10. Какой должна быть программа самостоятельного развития лидерства?
11. Чем главным образом определяется выбор стиля лидерства в сфере государственного и муниципального управления.?
12. Как соотносятся лидерство и степень зрелости коллектива?
13. Какие стратегии влияния использует лидер? Их преимущества и ограничения.
14. Что позволяет сложившимся лидерам эффективно воспитывать новых лидеров?
15. Какие изменения следует внести после изучения этого курса в ваши представления о лидерстве, на которые вы раньше опирались?
16. Команда, ее миссия и командные отношения. в сфере государственного и муниципального управления
17. Факторы влияющие на образование команды в сфере государственного и муниципального управления.
18. Формы субкультуры управленческих групп
19. Управленческие команды лидеров в сфере государственного и муниципального управления.
20. Методы и этапы формирования команд в сфере государственного и муниципального управления.
21. Организация командной работы над проектом в сфере государственного и муниципального управления.
22. Основные модели управления командой проекта.
23. Технология создания команды в сфере государственного и муниципального управления.
24. Структура команды.
25. Особенности командообразования в сфере государственного и муниципального управления
26. Особенности командообразования в сфере государственного и муниципального управления.
27. Команда как вид малой группы.
28. Делегирование полномочий в целях командообразования. в сфере государственного и муниципального управления.

Критерии оценивания:

-85-100 баллов, если студент выполнил грамотно работу и оформил ее в соответствии с требованиями, а также, если содержание работы полностью раскрыто и соответствует теме работы; доступно и полностью раскрыл тему и дал краткую информацию студентам под запись;

-65-84, если содержание работы полностью раскрыто и соответствует теме работы, но работа оформлена не по предъявляемым требованиям; не полностью раскрыл тему реферата и дал краткую информацию студентам;

-25-64, если студент выполнил грамотно работу, но не оформил ее в соответствии с требованиями, а также, если содержание работы раскрыто не полностью, но соответствует теме работы; отсутствовала качественная краткая информация студентам под запись;

-0-24, если студент полностью не справился с выполнением задания.

Количество баллов	0-24	25-64	65-84	85-100
Шкала оценивания	неуд	удовл	хорошо	отлично

Примерные темы рефератов

Лидерство и стратегия: формулировка, разработка, реализация в сфере государственного и

1651694720

муниципального управления.

2. Лидерство на различных стадиях жизненного цикла организации в сфере государственного и муниципального управления.

3. Лидерство на стадии создания организации в сфере государственного и муниципального управления.

4. Лидерство на стадии среднего возраста организации.

5. Лидерство в зрелых и потенциально распадающихся организациях.

6. Лидерство и культура в процессе слияния и организаций.

7. Роль лидерства и культуры в совместных предприятиях и стратегических альянсах.

8. Обучающиеся лидеры.

9. Лидерство руководителей и лидерство компаний.

10. Основные критерии лидерства компаний и типы компаний-лидеров.

11. Лидерство и проблемы преемственности в сфере государственного и муниципального управления.

12. Лидерство в глобальном мире.

13. Заменители лидерства и их развитие в организации.

14. Трансформационное преобразующее лидерство в сфере государственного и муниципального управления.

15. Самосознание менеджера и путь к лидерству

16. Охарактеризуйте преимущества и ограничения командных форм управления.

17. Причины перехода к командному типу управления в сфере государственного и муниципального управления.

18. Типология команд.

19. Этапы становления эффективной команды.

20. Отличия понятий «группа» и «команда».

21. Принципы формирования эффективной команды в сфере государственного и муниципального управления.

22. Выработка и принятие групповых норм и правил.

23. Распределение ролей в команде. Управленческие роли.

24. Типы лидеров в сфере государственного и муниципального управления.

25. Современные теории лидерства.

26. Сотрудничество и кооперация в команде в сфере государственного и муниципального управления.

27. Классификация и описание групповых ролей.

28. Особенности принятия групповых решений в сфере государственного и муниципального управления.

29. Факторы, влияющие на процесс принятия решений.

30. Управленческие команды лидеров в сфере государственного и муниципального управления.

31. Особенности работы с командой на этапе изменений.

32. Механизмы преодоления сопротивления на этапе изменений.

33. Методы повышения эффективности командной работы в сфере государственного и муниципального управления.

34. Конфликты в команде в сфере государственного и муниципального управления.

Пути урегулирования.

35. Отечественный и зарубежный опыт практической деятельности команд в бизнесе.

36. Отличительные особенности команды, работающей над инновационным проектом в сфере государственного и муниципального управления.

37. Потенциальные возможности командного развития в сфере государственного и муниципального управления.

38. Инструментарий модератора, фасилитатора, медиатора.

39. Современные методы и модели командообразования в сфере государственного и муниципального управления.

40. Инструменты и технологии отбора сотрудников в команду в сфере государственного и муниципального управления.

Примерные задания для практических занятий:

Упражнение «Я-сообщение»

Студентам предлагается заполнить следующий бланк



1651694720

По поводу информации я испытываю _____

По поводу коллег я чувствую _____

По поводу происходящего я испытываю _____

К себе я чувствую _____

К будущим изменениям я испытываю _____

Для того, чтобы овладеть техникой «Я-сообщения» надо осознавать свои собственные чувства и уметь правильно сообщать о них.

«Я – сообщение» состоит из **четырёх частей**.

Первая часть – объективное, беспристрастное описание ситуации или поведения человека, которое вызывает у вас негативные чувства (напряжение, раздражение, недовольство). Чаще всего такое описание начинается со слова «когда»: «Когда я вижу, что ...»; «Когда я слышу ...»; «Когда я сталкиваюсь с тем, что...».

ВАЖНО: в первой части «Я-сообщения» вам нужно лишь констатировать факт, избежав при этом как неясности, так и обвинительного тона и морализаторства. Говорите о поведении студента, но не давайте оценку его личности.

Во второй части «Я-сообщения» надо сказать о тех чувствах, которые вы испытываете по поводу поведения человека («Я чувствую раздражение, беспомощность, боль, огорчение» и т.д.)

В третьей части «Я-сообщения» надо четко и ясно показать, какое негативное воздействие оказывает это поведение.

Четвертая часть содержит просьбу или сообщение о том, чем именно ваш партнер по общению может заменить свое поведение.

Необходимо стараться, чтобы «Я – сообщение» не переходило в «Ты (Вы)- сообщение», это ошибка, которая приводит к «соскальзыванию» на позицию обвинителя. Этой ошибки можно избежать, если использовать безличные предложения.

Отработка навыков «Я-высказывания»

Цель: отработка навыков «я-высказываний», способствующих разрешению конфликтных ситуаций.

1. Разыгрывается сценка на проблемную тему (например: друг опоздал на встречу и после предъявленных претензий не извинился, а стал нападать сам).

Для снижения накала конфликтной ситуации очень эффективно использование в общении «я-высказываний» – это способ сообщения собеседнику о своих нуждах, чувствах без осуждения или оскорбления.

Принципы, на которых строятся «я-высказывания»:

– безоценочное описание действий, что совершил этот человек (не стоит: «ты пришел поздно», желательно: «ты пришел в 12 ночи»);

– ваши ожидания (не стоит: «ты не вывел собаку», желательно: «я надеялся, что ты выведешь собаку»);

– описание своих чувств (не стоит: «ты меня раздражаешь, когда делаешь это», желательно: «когда ты делаешь это, я испытываю раздражение»);

– описание желаемого поведения (не стоит: «ты никогда не звонишь», желательно: «мне хотелось бы, чтобы ты звонил, когда задерживаешься»).

Обсуждение полученных итогов:

– почему, по вашему мнению, исполнители роли так поступили?

– что помешало им спокойно воспринимать информацию?

2. Разыгрывается сценка на предыдущую тему, при этом используются «я-высказывания», но актеры меняются ролями.

– старайтесь применять «я-высказывания»

Обсуждение:

– что изменилось с использованием «я-высказываний»?

– при каких обстоятельствах вы бы могли использовать навыки «я-высказываний» в жизни?

Деловая игра «Организуем дискуссию»

Ход игры:

1. Определяются исполнители ролей: организатор дискуссии, наблюдатель за группой, наблюдатель за организатором дискуссии.

2. Затем устанавливаются общие правила поведения во время дискуссии.

3. Студенты распределяются на группы и роли.

4. Выдается задание организатору: «Организовать дискуссию по теме «Когда я раздражен, должен ли сообщить о причине?», выполняя задание, участники должны предварительно перед началом дискуссии».

4. Наблюдатель за организатором: следит все ли правила выполнены
5. Наблюдатель за группой отмечает невербальные аспекты дискуссии.
6. Представитель группы высказывает мнение группы.
7. Наблюдатели делятся своими впечатлениями и получают обратную связь от участников.

Критерии оценивания:

- 85–100 баллов – студент справился с заданием в полном объеме;
- 65–84 баллов – студент справился с заданием на 65-84%;
- 50–64 баллов – студент справился с заданием менее чем на 65%;
- 0–49 баллов – студент не выполнил задание (отсутствовал)

Количество баллов	0-49	50-64	65-84	85-100
Шкала оценивания	неуд	удовл	хорошо	отлично

Примеры кейсов для использования на практических занятиях:

«Необитаемый остров»

Инструкция: «Представьте себе, что в результате кораблекрушения вы оказались на необитаемом острове. В ближайшие 20 лет вы не сможете вернуться к нормальной жизни, в ваши родные края. Ваша задача - создать для себя условия, которые смогли бы вас удовлетворить. Вы можете:

- А) освоить остров, организовать на нем хозяйство;
- Б) наладить на нем социальную жизнь (создать организацию, распределить функции, роли, обязанности и т. п.);
- В) установить правила и нормы совместной жизни на острове (в форме 10 основных предписаний).

На это вам дается полчаса и полная свобода действий в рамках пунктов а - в».

По истечении назначенного времени все садятся вокруг освоенного «острова». Ведущий предлагает обсудить и проанализировать впечатления участников группы о том, что происходило. Каждый может рассказать, что он чувствовал, участвуя в организации жизни на острове, как воспринимал поведение других, чем был доволен и не был доволен.

Вариант: Ведущий предлагает ситуацию: «Вы плыли на корабле (яхте) по морю и потерпели кораблекрушение. Из всех людей, находившихся на корабле, спаслись только здесь присутствующие. Вы попали на необитаемый остров. Что вы будете делать?». Ведущий ничего не предлагает, не поясняет, лишь озвучивает инструкцию и наблюдает. По ходу игры он может в зависимости от ситуации вносить изменения. Например:

вдруг начался тропический дождь;
кто-то вспомнил, что те фрукты (овощи, продукты), которые вы съели, могут быть ядовиты; вдалеке послышалось рычание какого-то животного и т. д.

В любой момент ведущий может остановить игру. Обязательно провести анализ, желательно на 3-х уровнях. 1 - что произошло (действия, чего достигли, лидерство, стратегии поведения, роли и др.), 2 - чувства участников, 3 - как это проявляется в реальной жизни, учебе. Этому разговору можно посвятить 20 - 30 минут.

Критерии оценивания:

- 85–100 баллов – при правильном и полном ответе;
- 65–84 баллов – при правильном ответе и затруднении на дополнительные вопросы;
- 25–64 баллов – при неполном ответе;
- 0–24 баллов – при отсутствии правильных ответов.

Количество баллов	0-24	25-64	65-84	85-100
Шкала оценивания	неуд	удовл	хорошо	отлично

Примерные вопросы для тестовых заданий:

1. Назовите теорию лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с врожденными необъяснимыми, а для простых людей и непостижимыми, навыками и умениями:

- а) теория влияния;
- б) теория личностных качеств;
- в) теория великого человека;

г) поведенческая
теория соответствия с
теорией «Эмоционального
лидерства»:

- а) самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки;
- б) самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки;
- в) психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки;
- г) эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки.

3. В соответствии с управленческой решеткой Р.Блейка и Дж. Моутона стиль «Менеджмент команды» характеризуется:

- а) достижение результатов обеспечивается путем установления баланса между необходимостью выполнять корпоративные задания и сохранить атмосферу, устраивающую сотрудников;
- б) забота о нуждах людей и хорошие взаимоотношения создают комфортную, дружескую атмосферу и благоприятные условия работы;
- в) выполнение заданий обеспечивается за счет лояльности сотрудников, а взаимосвязь и общность целей создают атмосферу доверия и уважения;
- г) высокие результаты корпоративной деятельности достигаются путем создания условий работы, в которых человеческий фактор служит незначительным препятствием.

4. Назовите теорию, основывающуюся на том убеждении, что лидер налаживает с каждым из подчиненных или членов группы уникальные отношения, определяющие стиль поведения лидера с отдельным человеком и реакцию этого человека на лидера:

- а) демократическое лидерство;
- б) индивидуализированное лидерство;
- в) авторитарное лидерство;
- г) ситуационное лидерство.

5. Перечислите навыки ситуационного лидера:

- а) диагностика, гибкость и партнерство;
- б) делегирование, поддержка и указание;
- в) наставничество, диагностика и поддержка;
- г) партнерство, делегирование и гибкость.

6. Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели – это:

- а) признание;
- б) делегирование;
- в) мотивация;
- г) вмешательство.

7. Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за конкретные результаты – это:

- а) рабочая группа;
- б) общество;
- в) команда;
- г) коллектив.

8. Перечислите этапы жизненного цикла команды.

- а) формирование, шторм, нормирование, работа, расформирование
- б) формирование, шторм, нормирование, работа
- в) становление, работа, контроль, расформирование
- г) становление, работа, контроль, упадок, расформирование

9. Развивать потенциал членов команды; поддерживать инициативу в пределах, необходимых материнской компании; проводить политику открытости – задачи руководителя на этапе ... жизненного цикла команды:

- а) нормирования
- б) контроля;
- в) расформирования;
- г) работы.

10. В соответствии с классификацией ролей Р.М. Белбина динамичный человек, стимулирующий других и не теряющий самообладания в напряженной обстановке – это:

- а) вдохновитель команды;
- б) мотиватор;
- в) генератор идей;
- г) исполнитель.

11. По мнению Адизеса, менеджер должен исполнять четыре основных роли:



- а) вдохновитель, контролер, специалист, генератор;
- б) производитель результатов, администратор, предприниматель и интегратор;
- в) генератор, исследователь, исполнитель, контролер;
- г) аналитик, мотиватор, администратор, интегратор.

12. Поведение члена команды, которое мешает ему или ей выполнять свою работу, либо мешает другим членам команды выполнять их работу:

- а) сложность квалификации;
- б) трудность организации;
- в) проблема исполнения
- г) нет верного ответа.

13. Член команды, который способен слушать других и стремится прояснить спорные вопросы, определить общие взгляды, проанализировать конфликтующие ценности:

- а) интегратор;
- б) предприниматель;
- в) администратор;
- г) исполнитель.

14. Один из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть социальной группы объединяет, направляет действия всей группы, которая ожидает, принимает и поддерживает его действия – это:

- а) менеджмент;
- б) власть;
- в) партнерство;
- г) лидерство.

Критерии оценивания:

- «Отлично», если студент дал более 85% правильных ответов;
- «Хорошо», если студент дал 65% -84% правильных ответов;
- «Удовлетворительно», если студент дал 50% -64% правильных ответов;
- «Неудовлетворительно», если студент дал менее, 50% правильных ответов.

Количество баллов	0-49	50-64	65-84	85-100
Шкала оценивания	неуд	удовл	хорошо	отлично

5.2.2 Оценочные средства при промежуточной аттестации

Формой промежуточной аттестации для обучающихся является **экзамен**, в процессе которого определяется сформированность обозначенных в рабочей программе компетенций.

Инструментом измерения сформированности компетенций является отчеты по практическим занятиям, написание реферата, ответы на вопросы при защите отчетов к практическим работам, ответы на два вопроса в экзаменационном билете.

Перечень вопросов к экзамену для проверки сформированности компетенций, указанных в рабочей программе:

1. Роль феномена лидерства в жизни современного человека и общества.
2. Методы исследования лидерства в сфере государственного и муниципального управления.
3. Основные зарубежные теории происхождения лидерства.
4. Характеристика отечественных теорий происхождения лидерства.
5. Основные виды авторитета и их характеристика. Символы авторитета и лидерства
6. Статус лидера. Функции лидера в сфере государственного и муниципального управления.
7. Менеджер и лидер: базовые отличия
8. Руководитель и лидер в органах государственных и муниципальных органах и организациях: общее и отличие
9. Характеристика отечественных подходов к исследованию структуры группового лидерства.
10. Сущность и характеристика стилей лидерства по К. Левину применительно к государственному и муниципальному управлению.
11. «Управленческая матрица» Р. Блейка и Д. Мутона.
12. Характеристика отечественных подходов к изучению стилей лидерства в сфере государственного и муниципального управления.
13. Сущность лидерства и руководства в сфере государственного и муниципального управления.

14. Взаимовлияние лидера и малой группы в государственных и муниципальных организациях. Особенности харизматического лидерства в группе.
15. Ситуационный подход к исследованию лидерства
16. Поведенческий подход к лидерству.
17. ИмPLICITная теория лидерства.
18. Этапы становления лидера в сфере государственного и муниципального управления.
19. Основные сходства и различия типов лидерства в сфере государственного и муниципального управления.
20. Обучение лидерству в сфере государственного и муниципального управления.
21. Стили лидерства (демократический, либерально-анархический, непоследовательный, ситуативный).
22. Лидерство и построение команды. Принципы этики лидера.
23. Определение команды, типология команд. в сфере государственного и муниципального управления.
24. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия.
25. Основные характеристики группы и коллектива. Малая группа.
26. Принципы проектирования команды и эффективных организаций.
27. Управленческий цикл и работа с сотрудниками в рамках управленческого цикла в сфере государственного и муниципального управления.
28. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.
29. Базовые критерии эффективной работы лидера Критерий проверки точности принимаемого решения в сфере государственного и муниципального управления.
30. Авторитет как условие лидерства в сфере государственного и муниципального управления.
31. Психологические механизмы воздействия лидера на ведомых. Типы лидеров.
32. Многоуровневая структура личности лидера.
33. Проблемы женского лидерства в современном обществе.
34. Современные отечественные концепции по построению команд.
35. Зарубежные современные подходы в отношении командообразования.
36. Характеристика социально-психологического тренинга командообразования.
37. Принципы и основные этапы командообразования. в сфере государственного и муниципального управления.
38. Ключевые вопросы программы тренинга командообразования в сфере государственного и муниципального управления.
39. Современные исследования гендерной психологии лидерства.
40. Команда – сущность, определение. Команда и динамика развития группы в сфере государственного и муниципального управления.
41. Типы команд и специфика управления каждым типом команд
42. Ролевые концепции эффективной команды, теория Белбина и ее практические приложения.
44. Специфика производственных команд.
45. Тимбилдинги - возможности, ограничения и недостатки их использования.
46. Понятия "команда " и "группа": сходства и отличия в сфере государственного и муниципального управления.
47. Эффективная и результативная команда: сходства и отличия
48. Технология создания команды в сфере государственного и муниципального управления.
49. Этапы развития команд в государственных и муниципальных организациях.
50. Специфика производственных команд и их отличие от команд в государственных и муниципальных организациях.

Критерии оценивания:

- 85–100 баллов – при правильном и полном ответе на два вопроса;
- 65–84 баллов – при правильном и полном ответе на один из вопросов и правильном, но не полном ответе на другой из вопросов;
- 50–64 баллов – при правильном и неполном ответе только на один из вопросов;
- 0–49 баллов – при отсутствии правильных ответов на вопросы.

Количество баллов	0-49	50-64	65-84	85-100
Шкала оценивания	неуд	удовл	хорошо	отлично

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

1. Текущий контроль успеваемости обучающихся осуществляется в следующем порядке: в конце завершения освоения соответствующей темы обучающиеся, по распоряжению педагогического работника, убирают все личные вещи, электронные средства связи и печатные источники информации.

Для подготовки ответов на вопросы обучающиеся используют чистый лист бумаги любого размера и ручку. На листе бумаги обучающиеся указывают свои фамилию, имя, отчество (при наличии), номер учебной группы и дату проведения текущего контроля успеваемости.

Научно-педагогический работник устно задает два вопроса, которые обучающийся может записать на подготовленный для ответа лист бумаги.

В течение установленного научно-педагогическим работником времени обучающиеся письменно формулируют ответы на заданные вопросы. По истечении указанного времени листы бумаги с подготовленными ответами обучающиеся передают научно-педагогическому работнику для последующего оценивания результатов текущего контроля успеваемости.

При подготовке ответов на вопросы обучающимся запрещается использование любых электронных и печатных источников информации. В случае обнаружения научно-педагогическим работником факта использования обучающимся при подготовке ответов на вопросы указанные источники информации – оценка результатов текущего контроля соответствует 0 баллов и назначается дата повторного прохождения текущего контроля успеваемости.

Текущий контроль успеваемости обучающихся по результатам выполнения лабораторных и (или) практических работ осуществляется в форме отчета, который предоставляется научно-педагогическому работнику на бумажном и (или) электронном носителе. Научно-педагогический работник, после проведения оценочных процедур, имеет право вернуть обучающемуся отчет для последующей корректировки с указанием перечня несоответствий. Обучающийся обязан устранить все указанные несоответствия и направить отчет научно-педагогическому работнику в срок, не превышающий трех учебных дней, следующих за днем проведения текущего контроля успеваемости.

Результаты текущего контроля доводятся до сведения обучающихся в течение трех учебных дней, следующих за днем проведения текущего контроля успеваемости.

Обучающиеся, которые не прошли текущий контроль успеваемости в установленные сроки, обязаны пройти его в срок до начала процедуры промежуточной аттестации по дисциплине в соответствии с расписанием промежуточной аттестации.

Результаты прохождения процедур текущего контроля успеваемости обучающихся учитываются при оценивании результатов промежуточной аттестации обучающихся.

1. Промежуточная аттестация обучающихся проводится после завершения обучения по дисциплине в семестре в соответствии с календарным учебным графиком и расписанием промежуточной аттестации.

Для успешного прохождения процедуры промежуточной аттестации по дисциплине обучающиеся должны:

1. получить положительные результаты по всем предусмотренным рабочей программой формам текущего контроля успеваемости;
2. получить положительные результаты аттестационного испытания.

Для успешного прохождения аттестационного испытания обучающийся в течение времени, установленного научно-педагогическим работником, осуществляет подготовку ответов на два вопроса, выбранных в случайном порядке.

Для подготовки ответов используется чистый лист бумаги и ручка.

На листе бумаги обучающиеся указывают свои фамилию, имя, отчество (при наличии), номер учебной группы и дату проведения аттестационного испытания.

При подготовке ответов на вопросы обучающимся запрещается использование любых электронных и печатных источников информации.

По истечении указанного времени, листы с подготовленными ответами на вопросы обучающиеся передают научно-педагогическому работнику для последующего оценивания результатов промежуточной аттестации.

В случае обнаружения научно-педагогическим работником факта использования обучающимся при подготовке ответов на вопросы указанные источники информации – оценка результатов промежуточной аттестации соответствует 0 баллов и назначается дата повторного прохождения аттестационного испытания.

Результаты промежуточной аттестации обучающихся размещаются в ЭИОС КузГТУ.

Текущий контроль успеваемости обучающихся и промежуточная аттестация обучающихся могут быть организованы с использованием ЭИОС КузГТУ, порядок и формы проведения текущего контроля

успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при этом не меняется.

6 Учебно-методическое обеспечение

6.1 Основная литература

1. Мейер, Р. Виртуозное лидерство / Р. Мейер, Р. Майерс ; Перевод с английского: Emporium Linguae. – Москва : Дело, 2018. – 393 с. – ISBN 9785774913800. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=563540 (дата обращения: 05.06.2022). – Текст : электронный.

2. Базанова, О. С. Организационное поведение и организационная культура / О. С. Базанова. – Москва : Лаборатория книги, 2012. – 111 с. – ISBN 9785504006420. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=141634 (дата обращения: 05.06.2022). – Текст : электронный.

6.2 Дополнительная литература

1. Организационное поведение : учеб. пособие для вузов / под ред. И. В. Бородушко, В. П. Иванова. – Москва : ЮНИТИ, 2007. – 239 с. – Текст : непосредственный.

2. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : учебник для вузов / Ю. Д. Красовский. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 527 с. – Текст : непосредственный.

3. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. часть 1. основы, сущность и модели: учебник и практикум для вузов / Кочеткова А. И., Кочетков П. Н.. – 6-е изд., испр. и доп. – Москва : Юрайт, 2021. – 249 с. – ISBN 978-5-534-08254-8. – URL: <https://urait.ru/book/organizacionnoe-povedenie-i-organizacionnoe-modelirovanie-v-3-ch-chast-1-osnovy-suschnost-i-modeli-470617> (дата обращения: 27.06.2021). – Текст : электронный.

6.3 Методическая литература

1. Методические рекомендации по организации учебной деятельности обучающихся КузГТУ / ФГБОУ ВО «Кузбас. гос. техн. ун-т им. Т. Ф. Горбачева», Каф. приклад. информ. технологий ; сост. Л. И. Михалева. – Кемерово : КузГТУ, 2017. – 32 с. – URL: <http://library.kuzstu.ru/meto.php?n=553> (дата обращения: 07.06.2022). – Текст : электронный.

6.4 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Электронная библиотечная система «Лань» <http://e.lanbook.com>

2. Электронная библиотека КузГТУ https://elib.kuzstu.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=230&Itemid=229

3. Справочная правовая система «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru/>

6.5 Периодические издания

1. Вестник государственного и муниципального управления : культурно-просветительский и образовательный журнал (электронный) <https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=33708>

2. Вестник Кузбасского государственного технического университета : научно-технический журнал (печатный/электронный) <https://vestnik.kuzstu.ru/>

3. Общественные науки и современность : журнал (печатный/электронный) <https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=7731>

7 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

ЭИОС КузГТУ:

а) Электронная библиотека КузГТУ. – Текст: электронный // Научно-техническая библиотека

Кузбасского государственного технического университета им. Т. Ф. Горбачева : сайт. – Кемерово, 2001
- . – URL: <https://elib.kuzstu.ru/>. – Текст: электронный.

б) Портал.КузГТУ : Автоматизированная Информационная Система (АИС) : [сайт] / Кузбасский государственный технический университет им. Т. Ф. Горбачева. – Кемерово : КузГТУ, [б. г.]. – URL: <https://portal.kuzstu.ru/>. – Режим доступа: для авториз. пользователей. – Текст: электронный.

с) Электронное обучение : [сайт] / Кузбасский государственный технический университет им. Т. Ф. Горбачева. – Кемерово : КузГТУ, [б. г.]. – URL: <https://el.kuzstu.ru/>. – Режим доступа: для авториз. пользователей КузГТУ. – Текст: электронный.

8 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины "Лидерство и командообразование"

Самостоятельная работа обучающегося является частью его учебной деятельности, объемы самостоятельной работы по каждой дисциплине устанавливаются в учебном плане.

Самостоятельная работа по дисциплине организуется следующим образом:

1. До начала освоения дисциплины обучающемуся необходимо ознакомиться с содержанием рабочей программы дисциплины в следующем порядке:

1.1 содержание знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, которые будут сформированы в процессе освоения дисциплины;

1.2 содержание конспектов лекций, размещенных в электронной информационной среде КузГТУ в порядке освоения дисциплины, указанном в рабочей программе дисциплины;

1.3 содержание основной и дополнительной литературы.

2. В период освоения дисциплины обучающийся осуществляет самостоятельную работу в следующем порядке:

2.1 выполнение практических работ и (или) отчетов в порядке, установленном в рабочей программе дисциплины;

2.2 подготовка к опросам и (или) тестированию в соответствии с порядком, установленном в рабочей программе дисциплины;

2.3 подготовка к промежуточной аттестации в соответствии с порядком, установленном в рабочей программе дисциплины.

В случае затруднений, возникших при выполнении самостоятельной работы, обучающемуся необходимо обратиться за консультацией к педагогическому работнику. Периоды проведения консультаций устанавливаются в расписании консультаций

9 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине "Лидерство и командообразование", включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Для изучения дисциплины может использоваться следующее программное обеспечение:

1. Mozilla Firefox
2. Google Chrome
3. 7-zip
4. Microsoft Windows
5. ESET NOD32 Smart Security Business Edition
6. Kaspersky Endpoint Security
7. Браузер Спутник

10 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине "Лидерство и командообразование"

Для реализации программы учебной дисциплины предусмотрены специальные помещения:

1. Помещения для самостоятельной работы обучающихся должны оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде Организации.

2. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

11 Иные сведения и (или) материалы

1. Образовательный процесс осуществляется с использованием как традиционных так и современных интерактивных технологий.

В рамках аудиторных занятий применяются следующие интерактивные методы:

- разбор конкретных примеров;
- мультимедийная презентация.

2. Проведение групповых и индивидуальных консультаций осуществляется в соответствии с расписанием консультаций по темам, заявленным в рабочей программе дисциплины, в период освоения дисциплины и перед промежуточной аттестацией с учетом результатов текущего контроля.