УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра «Финансы и кредит»

«Утверждаю»
зав. кафедрой
_____ Дорошина О.П.
Протокол заседания кафедры № 7
от «26» 03 2026 г.

Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины Командообразование и лидерство

По направлению подготовки 09.03.04 Программная инженерия

Профиль подготовки: «Информационные технологии»

Год набора 2026

Составитель:
канд. экон. наук, доц.
С.М. Сюркова

Казань

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи учебной дисциплины

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

3. Требования к результатам освоения дисциплины

4. Структура и содержание дисциплины

4.1 Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций

4.2. Содержание дисциплины по темам (разделам)

4.3. Планы практических и семинарских занятий

4.4. Планы практической подготовки/лабораторных занятий

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

8. Оценка сформированности компетенций по изучаемой дисциплине

Приложение 1. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Приложение 2. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Цели и задачи учебной дисциплины

Программа дисциплины «Командообразование и лидерство» рассчитана на студентов, обучающихся по программе подготовки 09.03.04 «Программная инженерия». Дисциплина посвящена особенностям технологий, повышающих слаженность группового взаимодействия и командной работы, имеет явно выраженную практическую направленность и выступает как инструмент освоения конкретных управленческих технологий и навыков. В ней раскрываются проблемы лидерства и командообразования в непосредственном процессе управления. Рассматриваются базовые модели и практические навыки проведения групповой работы, а также даются навыки анализа групповой работы.

Практические занятия имеют целью сформировать прочные умения и навыки работы с группой. В процессе освоения дисциплины студенты получают возможность увидеть, как наладить коммуникацию и взаимодействие в группе – эффективно и с максимальной выгодой, а также попрактиковаться в ходе проведения групповых упражнений. Дисциплина ориентирована на результативность деловых коммуникаций в группе и команде.

Цель изучения дисциплины - сформировать у будущего бакалавра по направлению 09.03.04 «Программная инженерия» комплекс знаний, умений и навыков (компетенций), которые позволят ему раскрыть лидерский потенциал, освоить активный стиль общения, сформировать умение убеждать, а также эффективно взаимодействовать в группе и организовывать командную работу для осуществления профессиональной деятельности с учетом требований рынка труда.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: современные подходы к типологии лидерства, концепции, принципы, требования и функции лидерства, способы эффективной коммуникации в группе или команде, содержательные и процессуальные теории мотивации, признаки эффективной команды, технологии ее создания, этапы развития команды, правила командного взаимодействия, алгоритм принятия командных решений и способы преодоления негативных факторов при принятии решений в группе и методы урегулирования конфликтов.

Уметь: использовать инструменты командообразования, управления конфликтами и стрессами в команде, налаживать отношения и делегировать полномочия в команде, устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе, анализировать возможные последствия личных действий в процессе работы по достижению поставленной цели, определять свою роль в команде с учетом собственных личностных ресурсов и ресурсов участников команды, использовать эффективные способы социального взаимодействия в процессе принятия группового или командного решения.

Владеть: навыками управления гармонизацией целей и развитием команды, межличностного взаимодействия и разрешения конфликтных

ситуаций. инструментами формирования командного духа и структуры команды.

Основными задачами изучения дисциплины являются:

- изучение концепций, принципов, требований и функций лидерства;
- изучение современных подходов к типологии лидерства;
- изучение содержательных и процессуальных теорий мотивации,
- изучение инструментов формирования командного духа и структуры команды, этапов развития команды и групповой динамики;
- формирование, развитие и совершенствование профессиональных навыков лидера (принятия решений, управления конфликтами и стрессами, формирования команд, эффективного осуществления коммуникаций и др.);
- формирование, развитие и совершенствование навыков управления гармонизацией целей и развитием команды;
- выработка лидерских качеств и навыков и их совершенствование;
- выработка навыков использования инструментов командообразования, управления конфликтами и стрессами в команде
- стимулирование к самостоятельному изучению современной учебной и научной литературы, посвященной вопросам лидерства и командообразования;
- получение обучающимися теоретических знаний о добровольчестве как общественном явлении;
- формирование представлений о многообразии форм и направлений волонтерской деятельности, а также о государственной поддержке волонтерской деятельности;
- приобретение практических навыков в сфере организации труда добровольцев, взаимодействия с социально ориентированными некоммерческими организациями, органами власти и подведомственными им организациям.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к обязательной части учебного плана подготовки бакалавра по направлению 09.03.04 «Программная инженерия» и находится во взаимосвязи с дисциплинами согласно схеме:

Обеспечивающие учебные дисциплины

Основы саморазвития, самообразования и самоорганизации

↓

Командообразование и лидерство

Обеспечиваемые учебные дисциплины

↓

Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая))

До начала прохождения дисциплины «Командообразование и лидерство» студенты должны знать об особенностях поведения личности в социальной группе, о межличностных отношениях в коллективе; уметь определять психологические свойства человека как члена социума, коммуницировать со сверстниками, выполнять задания в малых группах.

3.Требования к результатам освоения дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО процесс изучения дисциплины направлен на формирование компонентов следующей универсальной компетенции:

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

После освоения дисциплины студент должен получить следующие образовательные результаты:

Декомпозиция компетенций

Индикаторы	Результаты обучения по дисциплине
Компетенция УК-3	
УК-3.1. Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	УК-3.1.3.1 Знает современные подходы к типологии лидерства, концепции, принципы, требования и функции лидерства.

	УК-3.1.У.1 Умеет использовать инструменты командообразования, управления конфликтами и стрессами в команде. УК-3.1.В.1 Владеет навыками управления гармонизацией целей и развитием команды
УК-3.2. Взаимодействует с субъектами профессиональной деятельности, соблюдая установленные нормы и правила командной работы, при этом анализирует возможные последствия личных действий и несёт ответственность за общий результат	УК-3.2.З.2 Знает содержательные и процессуальные теории мотивации, признаки эффективной команды УК-3.2.У.2 Умеет анализировать возможные последствия личных действий в процессе работы по достижению поставленной цели. УК-3.2.В.2 Владеет инструментами формирования командного духа и структуры команды
УК-3.3. При социальном взаимодействии и реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения и интересы других участников на основе принципов бесконфликтного поведения	УК-3.3 З.3 Знает алгоритм принятия командных решений и способы преодоления негативных факторов при принятии решений в группе и методы урегулирования конфликтов УК-3.3 У.3 Умеет использовать эффективные способы социального взаимодействия в процессе принятия группового или командного решения УК-3.3 В.3 Владеет навыками межличностного взаимодействия и разрешения конфликтных ситуаций

Этапы формирования компонент выбранных компетенций, в части знаний, умений и навыков, можно проследить по Пояснительной записке и модульно-тематическому плану дисциплины.

4. Структура и содержание дисциплины.

4.1. Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций

Общая трудоемкость дисциплины по очному обучению составляет 2 зачетные единицы (72 часа).

Модульная разбивка учебной дисциплины					
Направление 09.03.04 «Программная инженерия» Дисциплина: «Командообразование и лидерство»					
Наименование модулей	Количество ауд. часов		Само-стоя-тельная работа очная	Всего часов очная	Формируемые индикаторы индикаторы
	Лекции очная	Семин. занятия очная			
Модуль 1: «Формирование лидерских качеств»					
Тема 1: Общее представление о лидерстве. Научные концепции лидерства*	0	2	4	6	УК-3.1. З.1 У. 1 В. 1 УК-3.3. З.3 У. 3 В. 3
Тема 2: Личностные качества, поведение и взаимоотношения*	0	2	4	6	
Тема 3: Типология лидерства. Четыре группы лидерских качеств*	0	2	4	6	
Тема 4: Лидерство и видение. Создание образа будущего и определение стратегии*	0	2	4	6	
Модуль 2: «Командообразование»					
Тема 5: Принципы эффективного командообразования*	0	2	4	6	УК-3.1. З.1 У. 1 В. 1 УК-3.2. З.2 У. 2 В .2 УК-3.3. З.3 У. 3 В. 3
Тема 6: Формирование структуры команды*	0	2	4	6	
Тема 7: Этапы развития команды*	0	2	4	6	
Тема 8: Управление конфликтами и стрессами*	0/0	2	4	6	
Модуль 3: «Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО»					
Тема 9: Волонтерство как общественное явление*	0	2	4	6	УК-3.1. З.1 У. 1 В. 1 УК-3.2. З.2 У. 2 В .2
Тема 10: Взаимодействие с социально ориентированными НКО, инициативными	0	2	4	6	

группами, органами власти и иными организациями*					УК-3.3. З.3 У. 3 В. 3
Зачет			12	12	
ВСЕГО	0	20	52	72	

*Аудиторные занятия с применением интерактивных методов

Пояснительная записка с этапами формирования компетенций

Данный модульный курс состоит из 3 модулей, порядок освоения которого выстраивает образовательную траекторию и этапы формирования составляющих заявленной компетенции.

Модуль 1 «Формирование лидерских качеств»» включает в себя четыре учебные темы.

В результате освоения модуля студент:

УК-3.1.З.1 Знает современные подходы к типологии лидерства, концепции, принципы, требования и функции лидерства, способы эффективной коммуникации в группе или команде.

УК-3.1.У.1 Умеет использовать инструменты командообразования, управления конфликтами и стрессами в команде, устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе.

УК-3.1.В.1 Владеет навыками управления гармонизацией целей и развитием команды

УК-3.3.З.3 Знает алгоритм принятия командных решений и способы преодоления негативных факторов при принятии решений в группе и методы урегулирования конфликтов.

УК-3.3.У.3 Умеет использовать эффективные способы социального взаимодействия в процессе принятия группового или командного решения.

УК-3.3.В.3 Владеет навыками межличностного взаимодействия и разрешения конфликтных ситуаций.

Уровень освоения полученных знаний, умений и навыков проверяется в процессе текущего контроля. Фонды оценочных средств по этапам формирования компетенции, включая методическое оснащение процедуры оценивания представлены в Приложении 2

Модуль 2 «Командообразование»» включает в себя четыре учебные темы.

В результате освоения модуля студент:

УК-3.1.З.1 Знает современные подходы к типологии лидерства, концепции, принципы, требования и функции лидерства, способы эффективной коммуникации в группе или команде.

УК-3.1.У.1 Умеет использовать инструменты командообразования, управления конфликтами и стрессами в команде, устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе.
УК-3.1.В.1 Владеет навыками управления гармонизацией целей и развитием команды.
УК-3.2.З.2 Знает содержательные и процессуальные теории мотивации, признаки эффективной команды, технологии ее создания, этапы развития команды, правила командного взаимодействия
УК-3.2.У.2 Умеет анализировать возможные последствия личных действий в процессе работы по достижению поставленной цели, определять свою роль в команде с учетом собственных личностных ресурсов и ресурсов участников команды.
УК-3.2.В.2 Владеет инструментами формирования командного духа и структуры команды
УК-3.3.З.3 Знает алгоритм принятия командных решений и способы преодоления негативных факторов при принятии решений в группе и методы урегулирования конфликтов.
УК-3.3.У.3 Умеет использовать эффективные способы социального взаимодействия в процессе принятия группового или командного решения.
УК-3.3.В.3 Владеет навыками межличностного взаимодействия и разрешения конфликтных ситуаций.

Уровень освоения полученных знаний, умений и навыков проверяется в процессе текущего контроля. Фонды оценочных средств по этапам формирования компетенции, включая методическое оснащение процедуры оценивания представлены в Приложении 2

Модуль 3: «Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО» включает в себя две учебные темы.

В результате освоения модуля студент:
УК-3.1.З.1 Знает современные подходы к типологии лидерства, концепции, принципы, требования и функции лидерства, способы эффективной коммуникации в группе или команде.
УК-3.1.У.1 Умеет использовать инструменты командообразования, управления конфликтами и стрессами в команде, устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе.
УК-3.1.В.1 Владеет навыками управления гармонизацией целей и развитием команды.
УК-3.2.З.2 Знает содержательные и процессуальные теории мотивации, признаки эффективной команды, технологии ее создания, этапы развития команды, правила командного взаимодействия
УК-3.2.У.2 Умеет анализировать возможные последствия личных действий в процессе работы по достижению поставленной цели, определять

свою роль в команде с учетом собственных личностных ресурсов и ресурсов участников команды.
УК-3.2.В.2 Владеет инструментами формирования командного духа и структуры команды
УК-3.3.З.3 Знает алгоритм принятия командных решений и способы преодоления негативных факторов при принятии решений в группе и методы урегулирования конфликтов.
УК-3.3.У.3 Умеет использовать эффективные способы социального взаимодействия в процессе принятия группового или командного решения.
УК-3.3.В.3 Владеет навыками межличностного взаимодействия и разрешения конфликтных ситуаций.

Уровень освоения полученных знаний, умений и навыков проверяется в процессе текущего контроля. Фонды оценочных средств по этапам формирования компетенции, включая методическое оснащение процедуры оценивания представлены в Приложении 2

4.2. Содержание дисциплины по темам (разделам)

Тема 1. Общие представления о лидерстве Научные концепции лидерства

Природа лидерства. Новая реальность, окружающая современные организации. Эволюция теорий лидерства. Искусство и наука лидерства.

Тема 2. Личностные качества, поведение и взаимоотношения

Теории личностных качеств. Поведенческие теории. Личность и лидерство. Ценности и установки. Когнитивные различия.

Тема 3. Типология лидерства. Четыре группы лидерских качеств

Личность и стиль лидерства: роль харизмы. Трансакционное и трансформационное лидерство. Потенциал и компетентность лидера. Ментальные модели. Эмоциональный интеллект. Лидеры, вызывающие любовь и лидеры, вызывающие страх.

Тема 4. Лидерство и видение. Создание образа будущего и определение стратегии

Мораль современного лидера. Становление морального лидера. Смелость лидера. Образ будущего. Миссия. Формулировка стратегии. Стратегическое лидерство. Влияние лидера. Проведение крупных изменений. Стратегии повседневных изменений. Преодоление сопротивления. Негативные последствия изменений.

Тема 5. Принципы эффективного командообразования

Гармонизация целей. Принятие ответственности за результат команды. Ситуационное лидерство (лидерство под задачу). Конструктивное взаимодействие и самоуправление. Принятие единого командного решения

Тема 6. Формирование структуры команды

Функционально-ролевое распределение в команде. Подбор персонала и оптимизация структуры. Слияния, поглощения, реструктуризации команд. Формирование проектных групп и команд, горизонтальные связи внутри коллектива.

Тема 7. Этапы развития команды

Групповая динамика. Формирование команды и начало совместной работы. Конфликты и противостояния в команде. Нормализация отношений в команде. Работа в полную силу.

Тема 8. Управление конфликтами и стрессами

Конфликты и стрессы в команде. Конфликтология и конфликтологическая культура. Организация управления конфликтами и стрессами. Методы управления конфликтами Методы управления стрессами.

Тема 9. Волонтерство как общественное явление

Основные понятия: добровольчество, доброволец, добровольческая организация, организатор добровольческой деятельности, благополучатель и др. Цели и принципы добровольческой деятельности. Права и обязанности участников добровольческой деятельности. Многообразие форм и направлений волонтерской деятельности. Крупнейшие добровольческие организации России. Нормативно-правовое регулирование добровольческой деятельности. Пути включения в добровольческую деятельность и развития в ней.

Тема 10. Взаимодействие с социально ориентированными НКО, инициативными группами, органами власти и иными организациями

Некоммерческие организации, организационно-правовые формы НКО. Социально ориентированные некоммерческие организации. Преимущества сотрудничества с СОНКО. Организация работы с волонтерами: разовое, эпизодическое и системное волонтерство, привлечение, мотивация волонтеров. Инструменты взаимодействия и технологии выстраивания партнерских отношений с СОНКО в вопросах реализации добровольческой деятельности. Государственная политика в области поддержки добровольчества и СОНКО. Формы, механизмы и порядки взаимодействия с федеральными органами власти, органами власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, подведомственными им государственными и муниципальными учреждениями, иными организациями (по направлениям волонтерской деятельности).

4.3. Планы семинарских и практических занятий

Тема 1. Общие представления о лидерстве Научные концепции лидерства

Вопросы для обсуждения

1. Значимость проблемы лидерства.
2. Определение лидерства и его роль в современном менеджменте.
3. Теории характерных особенностей лидерства.
4. Ситуационные теории лидерства.
5. Современные теории лидерства.
6. Эффективное лидерство.

Тема 2. Личностные качества, поведение и взаимоотношения

1. Дискуссия «Правильные и неправильные формы поведения». Дискуссия акцентирует внимание на то, насколько велико влияние лидера на поведение окружающих, анализу ситуаций, правильного и неправильного поведения лидеров, определению качеств лидера, повышающих активность.
2.Мини-конференция «Качества идеального лидера». Во время практического занятия студенты представляют минидоклады с видео презентацией о знаменитых, с их точки зрения, лидерах с указанием трех качеств, которыми они восхищаются. Затем о лидерах, с которыми они лично знакомы, с указанием тех качеств, которыми они также восхищаются. В чем сходства и различия двух лидеров?

Задание:

1. Подготовьте минидоклад с видео презентацией о знаменитом, лидере с указанием трех качеств, которые вызывают у Вас восхищение.
2. Подготовьте минидоклад с видео презентацией о лидере, с которыми Вы лично знакомы, с указанием тех качеств, которыми Вы также восхищаетесь.

Тема 3. Типология лидерства. Четыре группы лидерских качеств

Вопросы для обсуждения

1. Личность и стиль лидерства: роль харизмы.
2. Трансакционное и трансформационное лидерство.
3. Потенциал и компетентность лидера.
4. Ментальные модели.
5. Эмоциональный интеллект.
6. Лидеры, вызывающие любовь и лидеры, вызывающие страх.

Задание:

1. Студентам предлагается решить кейс как пример для критического анализа, в котором они должны описать различные ментальные модели, представленные в отрывке, представить новую ментальную модель. В процессе решения студенты определяют концепт мотивации, основанные на любви либо основанные на страхе, определяют уровень эмоционального интеллекта руководителя.

2. Ролевая игра: ориентация на задания или людей. Студентам предлагается кейс (определенная игровая ситуация). Затем им предстоит принять решение сточки зрения лидера, ориентированного на задания и с точки зрения, ориентированного на взаимоотношения. В конце занятия студентам предлагается оценить эффективность каждого из лидеров, их стили поведения и обосновать свою позицию.

Тема 4. Лидерство и видение. Создание образа будущего и определение стратегии

1. Деловая игра «Прошлое и будущее» Игра нацелена на определение индивидуальных различий, влияющих на эффективность лидеров.

2. Игра «Юноша, девушка, капитан парома и отшельники» Целью игры является определение личностных и организационных факторов, влияющих на принятие решения. Рассматриваются моральные аспекты лидерства и особенности проявления лидерами смелости.

Задание:

1. Заполните анкету на определение своей моральной смелости.

Тема 5. Принципы эффективного командообразования

Вопросы для обсуждения

1. Базовые умения члена команды по О*Нилу, Альфреду и Бейкеру.
2. Психологическая совместимость и сплоченность команды.
3. Эффекты давления среды на членов команды.
4. Принципы компетентности и предпочтений в подборе членов команды.
5. Классификации групповой работы: по целям работы, по процессу работы, по феноменологии, по продуктам работы.

Тема 6. Формирование структуры команды

Вопросы для обсуждения

1. Функционально-ролевое распределение в команде.
2. Подбор членов команды и оптимизация структуры.
3. Слияния, поглощения, реструктуризации команд.
4. Формирование проектных групп и команд.
5. Горизонтальные связи внутри коллектива.

Тема 7. Этапы развития команды

Вопросы для обсуждения

1. Формирование команды и начало совместной работы.
2. Групповая динамика.
3. Конфликты и противостояния в команде.
4. Нормализация отношений в команде.
5. Групповая динамика. Работа в полную силу.

Тема 8. Управление конфликтами и стрессами

Вопросы для обсуждения

1. Организация управления конфликтами и стрессами в команде.
2. Методы управления конфликтами.
3. Методы управления стрессами

Тема 9. Волонтерство как общественное явление

Студенты смотрят фильм #ЯВолонтер. Истории неравнодушных (сайт проекта http://ivolunteer.ru/) и составляют рецензии на киноленту.
Требования к составлению рецензии:
1. Рецензия формулируется устно и излагается в формате свободного диалога.
2. Оценивается знание фактического материала, выражение собственного мнения, аргументация.

Вопросы для обсуждения

1. Какое общее впечатление от фильма?
2. Какие чувства и мысли возникают?
3. Какие цели преследуют авторы фильма?
4. На какую аудиторию направлен фильм?
5. Что объединяет героев данного фильма?
6. Какие направления волонтерской деятельности представлены в фильме?
7. С какими трудностями сталкиваются в своей деятельности герои?
8. Что мотивирует героев заниматься добровольческой деятельностью?
9. Какая история из представленных в фильме вызвала у вас наибольший отклик и почему?

Тема 10. Взаимодействие с социально ориентированными НКО, инициативными группами, органами власти и иными организациями

Вопросы для обсуждения

1. Как государство сейчас в целом относится к НКО и гражданским инициативам?
2. Можно ли назвать значительным вклад негосударственных некоммерческих организаций в решение социальных проблем в России?
3. Чем могут быть полезны друг другу вузы и НКО?
4. Нужны ли НКО на рынке поставщиков социальных услуг?
5. Что нужно знать, чтобы деятельность некоммерческой организации была успешной?
6. Как волонтеру найти свою НКО?
7. Какие барьеры мешают эффективному сотрудничеству НКО, государства и бизнеса?
8. Нужно ли регламентировать взаимодействие государства и волонтерского сообщества?
9. Как мотивировать волонтеров к долгосрочному сотрудничеству с НКО?
10. Каковы перспективы развития третьего сектора в России?

4.4. Планы практической подготовки/лабораторных занятий

Не предусмотрено учебным планом

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Методические рекомендации преподавателю по организации самостоятельной работы студентов

Целью самостоятельной работы студентов является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками, опытом творческой, исследовательской деятельности.

Самостоятельная работа (далее - СРС) выступает формой, методом, средством и условием развития познавательной активности будущего выпускника. Ее содержательная сторона осуществляется через планируемую учебную, учебно-исследовательскую, научно-исследовательскую деятельность студентов, выполняемую во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, однако без его непосредственного участия.

Содержание и объем самостоятельной работы студента определяется требованиями Федерального Государственного образовательного стандарта, учебными планами направления подготовки и программами конкретных дисциплин.

Методологическими принципами самостоятельной работы являются: целенаправленность, системность; систематичность; логичность; эффективность; полезность и безопасность.

Логика процесса обучения определяет задачи самостоятельной работы студента.

Основными задачами самостоятельной работы студента, являются:

- усвоение новых знаний, углубление и повторение ранее приобретенных знаний с целью их обобщения и систематизации;

- формирование необходимых компетенций, профессиональных умений и навыков по направлению подготовки.

- применение полученных компетенций, знаний, умений, навыков на практике.

Формы самостоятельной работы представлены в заданиях для самостоятельной работы студентов. Для усвоения новых знаний, углубления и повторения, ранее приобретенных знаний их обобщения и систематизации предусмотрены следующие формы:

1. *Текущая самостоятельная работа (СРС)*

Текущая самостоятельная работа по дисциплине «Командообразование и лидерство», направлена на углубление и закрепление знаний студента, на развитие практических умений, включает в себя следующие виды работ:

- изучение тем, вынесенных на самостоятельную проработку;
- подготовка к практическим занятиям;
- выполнение домашних индивидуальных заданий;
- подготовка к зачету.

2. Творческая проблемно-ориентированная самостоятельная работа (ТСР)

Творческая проблемно-ориентированная самостоятельная работа по дисциплине «Командообразование и лидерство», направленная на развитие творческого мышления у студентов, включает в себя следующие виды работ по основным проблемам курса:

- поиск, анализ, структурирование информации;
- участие в тренингах;
- анализ научных публикаций по определенной преподавателем теме.

В процессе самостоятельного изучения студент обязан проработать перечисленные ниже вопросы и темы, для углубления теоретических знаний и практических навыков, на основании методических рекомендаций по самостоятельной работе.

Вопросы для самостоятельной работы студентов

1. Роль лидера в развитии организации и персонала.
2. Лидерство в стиле коучинга.
3. Коучинг как инструмент лидера.
4. Лидерство в бизнесе.
5. Навыки и технологии принятия управленческих решений.
6. Командное лидерство и управление групповой динамикой.
7. Современные модели лидерства.
8. Лидерство: стиль, ситуация, эффективность.
9. Лидерство в группах.

10. Мужчины и женщины как лидеры: общие черты и различия.
11. Роль лидера в управлении проектами (на примере предприятия).
12. Основы влияния личностных качеств менеджера на эффективность деятельности предприятия.
13. Лидерство и стиль руководства как основа стратегического развития предприятия.
14. Женское лидерство в бизнесе.
15. Политическое лидерство.
16. Роль лидера в студенческом самоуправлении.
17. Психологические аспекты лидерства.
18. Феномен государственного лидерства.
    Преимущества и недостатки командной и групповой работы.
19. Семь принципов организации командной формы работы по (Зинкевич-Евстигнеева Т., Фролов Д., Грабенко Т.).
20. Феномен коллективного интеллекта (А.И. Пригожин).
21. Основные признаки команды.
22. Женский коллектив, его специфические черты.
23. Подходы к формированию и укреплению команд.
24. Самоуправляющиеся команды.
25. Управленческая сетка «ГРИД».
26. Коммуникации в команде.
27. Когнитивные умения лидера.
28. Доверие и делегирование полномочий.
29. Определение этапов и методов развития организации.
30. Методы группового взаимодействия.
31. Волонтерство как практика гражданского общества: понятие и явление.
32. Масштабы участия россиян в волонтерской деятельности.
33. Права и обязанности участников добровольческой деятельности.
34. Нормативно-правовая база добровольчества (волонтерства) в России.
35. Современные формы и направления волонтерской деятельности.
36. Классификация направлений добровольческой деятельности.
37. Добровольчество в системе здравоохранения и социального обслуживания.
38. Добровольчество в образовании и культуре.
39. Добровольчество в сфере физической культуры и спорта.
40. Добровольчество в сфере охраны природы и защиты животных.
41. Волонтерство в сфере общественной безопасности, предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций.
42. Медиаволонтерство, событийное волонтерство и другие универсальные формы добровольческой деятельности.
43. Специфика организации корпоративного волонтерства.
44. Систематизация видов добровольческой деятельности по степени вовлеченности волонтеров.
45. Поиск волонтерских вакансий и проектов.

46. Основные направления государственной политики в области содействия развитию институтов гражданского общества, в том числе добровольчества (волонтерства) и СОНКО.
47. Формы государственной поддержки добровольчества (волонтерства).
48. Инфраструктура развития волонтерской деятельности.
49. Крупнейшие грантовые конкурсы по поддержке добровольческих инициатив.
50. Роль Ассоциации волонтерских центров в развитии добровольческого движения в России.
51. Организация работы с волонтерами: основные процессы волонтерского менеджмента.
52. Подходы к решению проблемы эмоционального и психологического выгорания.
53. Управление рисками в работе с СОНКО и волонтерами.
54. Разработка и принятие управленческих решений в сфере взаимодействия с СОНКО и волонтерами.
55. Понятие НКО, СОНКО, НКО – поставщики услуг в социальной сфере, НКО – исполнители общественно полезных услуг, примеры.
56. Организационно-правовые формы НКО.
57. Нормативно-правовое регулирование деятельности НКО, включая социально ориентированные организации.
58. Особенности функционирования СОНКО, отличия от государственных организаций и коммерческих компаний.
59. Инициативный порядок взаимодействия с органами государственной власти и местного самоуправления: проблемы регулирования.
60. Задачи и технологии взаимодействия с СОНКО, включая содействие укреплению их роли как поставщиков услуг в социальной сфере, организаторов волонтерской деятельности, внедрению инноваций.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

***Основная литература*:**

1. Спивак, В. А. Лидерство : учебник для вузов / В. А. Спивак. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 397 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17456-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536169

2. Селезнева, Е. В. Лидерство : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 429 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08397-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535903

Дополнительная литература:

1. *Ильин, В. А.* Психология лидерства : учебник для вузов / В. А. Ильин. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 311 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01559-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536045

2. *Савинова, С. Ю.* Лидерство в бизнесе : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Савинова, Е. Н. Васильева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11445-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/542497

3. *Спивак, В. А.* Лидерство. Практикум : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 361 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00898-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536470

4. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебное пособие для вузов / А. С. Чернышев [и др.] ; под общей редакцией А. С. Чернышева. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 159 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08262-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/541137

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы и интернет-ресурсы

1. Цифровой образовательный ресурс IPR SMART (http://www.iprbookshop. ru)
2. Образовательная платформа «Юрайт» (https://urait.ru)
3. http://www.psychologos.ru – официальный сайт Психологос. Энциклопедия практической психологии.
4. http://www.cecsi.ru/coach/bec_best_leadership.html- сайт по лидерству
5. Открытое образование URL: https://openedu.ru/
6. Онлайн-университет социальных наук «Добро.Университет» URL: https://edu.dobro.ru/
7. Крупнейшая платформа для добрых дел ДОБРО.РФ URL: https://dobro.ru/

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебная аудитория, кабинет для самостоятельной работы студентов, видеопроекционное оборудование, компьютер, оснащенный типовым пакетом системного и офисного ПО, в соответствии с Реестром материально-

технического обеспечения аудиторного фонда Университета управления "ТИСБИ".

8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине

Для оценки результатов обучения рекомендуется использовать модульно-рейтинговую систему оценивания знаний, умений и навыков студентов по окончанию изучения каждого Модуля в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации образовательного процесса. Итоговая оценка (в баллах) складывается из баллов, набранных по каждому Модулю (семестровая оценка) и баллов, набранных, непосредственно на зачете.

Расчет набранных баллов по дисциплине осуществляется в следующей последовательности:

$$C = \frac{M_1 + M_2 + ...M_n}{n} \times 0{,}6,$$

где М – количество баллов по модулю;

n – количество модулей

$З = К \times 0{,}4$, где К - количество баллов на зачете;

$И = С + З + П$, где П – поощрительные баллы (от 1 до 5).

Уровень освоения компетенций	Количество баллов
компетенции не сформированы	до 59 баллов
компетенции сформированы	от 60 до 100 баллов

Уровень сформированности компетенции и их основные признаки оцениваются по следующей таблице:

Оценка сформированности компетенции УК-3 «Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде» в части дисциплины «Командообразование и лидерство»

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня

УК-3.1. Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели			
1	**Пороговый уровень (как минимально допустимый)** (обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения ОПОП ВО) (от 60 до 70 баллов)	Имеет неполное представление о современных подходах к типологии лидерства, концепциях, принципах, требованиях и функциях лидерства, способах эффективной коммуникации в группе или команде. Имеет фрагментарное, но не систематическое умение использовать инструменты командообразования, управления конфликтами и стрессами в команде, устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе. Демонстрирует фрагментарное, но в целом успешное, но не систематическое применение навыков управления гармонизацией целей и развитием команды	Выступление на семинаре Решение практических, компетентностно-ориентированных задач; Зачет
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня)** **(**От 71 до 85 баллов**)**	Имеет сформированные, но содержащие отдельные пробелы представление о современных подходах к типологии лидерства, концепциях, принципах, требованиях и функциях лидерства, способах эффективной коммуникации в группе или команде. Имеет в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение использовать инструменты командообразования, управления конфликтами и стрессами в команде устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе. Демонстрирует в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы, применение навыков управления гармонизацией целей и развитием команды	Решение практических, компетентностно-ориентированных задач; Зачет
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	Имеет сформированные систематические представления о современных подходах к типологии лидерства, концепциях, принципах, требованиях и функциях лидерства способах эффективной коммуникации в группе или команде..	Решение практических, компетентностно-ориентированных задач; Деловая игра Зачет

		Имеет сформированные систематические умения использовать инструменты командообразования, управления конфликтами и стрессами в команде устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе. Демонстрирует успешное систематическое применение навыков управления гармонизацией целей и развитием команды	
УК-3.2. Взаимодействует с субъектами профессиональной деятельности, соблюдая установленные нормы и правила командной работы, при этом анализирует возможные последствия личных действий и несёт ответственность за общий результат			
1	**Пороговый уровень (как минимально допустимый)** (обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения ОПОП ВО) (от 60 до 70 баллов)	Имеет неполное представление о содержательных и процессуальных теориях мотивации, этапах развития команды и правила командного взаимодействия Имеет фрагментарное, но не систематическое умение анализировать возможные последствия личных действий в процессе работы по достижению поставленной цели, определять свою роль в команде с учетом собственных личностных ресурсов и ресурсов участников команды. Демонстрирует фрагментарное, но в целом успешное, но не систематическое применение навыков владения инструментами формирования командного духа и структуры команды	Выступление на семинаре Решение практических, компетентностно-ориентированных задач; Зачет
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня)** **(**От 71 до 85 баллов**)**	Имеет сформированные, но содержащие отдельные пробелы представление о содержательных и процессуальных теориях мотивации, этапах развития команды и правила командного взаимодействия Имеет в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение анализировать возможные последствия личных действий в процессе работы по достижению поставленной цели, определять свою роль в команде с учетом собственных личностных ресурсов и ресурсов участников команды	Решение практических, компетентностно-ориентированных задач; Зачет

		Демонстрирует в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы, применение навыков владения формирования командного духа и структуры команды	
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	Имеет сформированные систематические представления о содержательных и процессуальных теориях мотивации, этапах развития команды и правила командного взаимодействия. Имеет сформированные систематические умение анализировать возможные последствия личных действий в процессе работы по достижению поставленной цели, определять свою роль в команде с учетом собственных личностных ресурсов и ресурсов участников команды. Демонстрирует успешное систематическое применение навыков владения формирования командного духа и структуры команды.	Решение практических, компетентностно-ориентированных задач; Деловая игра Зачет
УК-3.3. При социальном взаимодействии и реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения и интересы других участников на основе принципов бесконфликтного поведения			
1	**Пороговый уровень (как минимально допустимый)** (обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения ОПОП ВО) (от 60 до 70 баллов)	Имеет неполное представление об алгоритме принятия командных решений и способах преодоления негативных факторов при принятии решений в группе и методы урегулирования конфликтов. Имеет фрагментарное, но не систематическое умение использовать эффективные способы социального взаимодействия в процессе принятия группового или командного решения. Демонстрирует фрагментарное, но в целом успешное, но не систематическое применение навыков межличностного взаимодействия и разрешения конфликтных ситуаций.	Выступление на семинаре Решение практических, компетентностно-ориентированных задач; Зачет
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня)**	Имеет сформированные, но содержащие отдельные пробелы представление об алгоритме принятия командных решений и способах преодоления негативных факторов при принятии решений в группе и методы урегулирования конфликтов.	Решение практических, компетентностно-ориентированных задач; Тестирование по модулю Зачет

	(От 71 до 85 баллов**)**	Имеет в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение использовать эффективные способы социального взаимодействия в процессе принятия группового или командного решения. Демонстрирует в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы, применение навыков межличностного взаимодействия и разрешения конфликтных ситуаций.	
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	Имеет сформированные систематические представления об алгоритме принятия командных решений и способах преодоления негативных факторов при принятии решений в группе и методы урегулирования конфликтов. Имеет сформированные систематические умения использовать эффективные способы социального взаимодействия в процессе принятия группового или командного решения. Демонстрирует успешное систематическое применение навыков межличностного взаимодействия и разрешения конфликтных ситуаций.	Решение практических, компетентностно-ориентированных задач; Деловая игра Зачет

Приложение 1

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Студентам на первом занятии необходимо ознакомиться с Рабочей программой дисциплины, где прописаны цели, задачи и трудоемкость дисциплины. Перед началом изучения дисциплины необходимо ознакомиться с порядком изучения дисциплины, т.е. модульно-тематическим планом и пояснительной запиской с указанием этапов формирования компонентов компетенций **УК-3.**

Затем ознакомиться с порядком оценивания результатов обучения, для чего необходимо изучить следующие документы: Положение о модульно-рейтинговой системе оценивания и Принципы оценки уровня знаний, умений и навыков (характеристика ответа).

Студент должен внимательно изучить перечень основной (дополнительной) литературы и взять необходимые учебники в библиотеке.

При изучении данного курса преподавателем используются интерактивные методы обучения, что помогает эффективнее сформировать заявленные индикаторы компетенции. При проведении занятий с помощью интерактивных технологий академическая группа разбивается на несколько малых групп (МГ). Каждая МГ обеспечивается необходимой документацией и заданиями. Занятие проводится в постоянном сравнении результатов деятельности участников МГ.

Каждая из команд выносит на всеобщее обсуждение свои результаты и может быть оценена как со стороны преподавателя, так и со стороны студентов другой команды.

Интерактивные формы обучения обеспечивают высокую мотивацию, прочность знаний, творчество, коммуникабельность, командный дух, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность.

Промежуточный контроль знаний и умений студентов осуществляется по основным разделам учебной программы в рамках модульно – рейтинговой системы оценки знаний студентов в форме аудиторных практических занятий.

Формы контроля самостоятельной работы студентов очного обучения: реферат, решение кейсов и ситуаций, работа на семинарах, учитывается также посещение занятий. Эта работа осуществляется в рамках модульно-рейтинговой оценки знаний студентов.