

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Кабардино-Балкарский государственный
университет им. Х.М. Бербекова» (КБГУ)**

**СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЙ ИНСТИТУТ
Кафедра организации работы с молодежью**

СОГЛАСОВАНО

**Руководитель образовательной
программы _____ М.Р.Захохова
« » _____ 2024 г.**

УТВЕРЖДАЮ

**Директор института
_____ М.С. Тамазов
«_» _____ 2024 г.**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.02.02 «Лидерство в молодежной среде».**

Направление подготовки

39.03.03 Организация работы с молодежью
(код и наименование направления подготовки)

Профиль подготовки

Технологии конфликтменеджмента в молодежной сфере
(наименование профиля подготовки)

Квалификация (степень) выпускника

Бакалавр

Форма обучения

очная

Нальчик 2024

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Лидерство в молодежной среде»
/ сост. Апажева С.С. – Нальчик: КБГУ, 2024.

Рабочая программа дисциплины предназначена для преподавания студентам очной формы обучения по направлению подготовки 39.03.03 Организация работы с молодежью, 7 семестр, 4 курс.

Рабочая программа составлена с учетом федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки

39.03.03 Организация работы с молодежью
(код и наименование направления подготовки)

утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 05.02.2018 г. № 77, зарегистрированного в Минюсте России 28.02.2018 г. №50181 (с изменениями и дополнениями, N 1456 от 26.11.2020) и «Положением о рабочей программе дисциплины (модуля) по образовательным программам высшего образования в КБГУ» (Приказ №164 от 21.03.2019 г.).

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

4. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

- 4.1. Содержание разделов
- 4.2. Структура дисциплины.
- 4.3. Лекционные занятия
- 4.4. Практические занятия (семинары)
- 4.5. Лабораторные работы
- 4.6. Самостоятельное изучение разделов дисциплины

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО И РУБЕЖНОГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

- 5.1. Оценочные материалы для текущего контроля
 - 5.1.1. *Вопросы по разделам дисциплины*
 - 5.1.2. *Оценочные материалы для выполнения рефератов*
 - 5.1.3. *Оценочные материалы для выполнения эссе по дисциплине*
- 5.2. Оценочные материалы для рубежного контроля.
- 5.3. Оценочные материалы для промежуточной аттестации.

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

- 7.1. Основная литература
- 7.2. Дополнительная литература
- 7.3. Интернет-ресурсы
- 7.4. Методические указания по проведению учебных занятий

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Цели и задачи дисциплины

Для изучения дисциплины необходимы знания, умения и компетенции, полученные в ходе предшествующих учебных курсов вуза, в результате изучения дисциплин гуманитарного, социального и экономического цикла (история, экономика и др.).

Целью освоения учебной дисциплины «Лидерство в молодежной среде» является изучение содержания, динамики, направленности и этапов развития основных форм лидерства. Формирование и развитие компетенций, позволяющих применять знания об основных закономерностях воздействия на поведение и деятельность человека в обществе через психологические феномены лидерства и межличностного влияния

Задачи изучения дисциплины заключаются:

- в формировании у студентов системного представления о генезисе, эволюции и современном состоянии феномена лидерства в молодежной среде.
- вооружить студентов знаниями об основных социально-психологических теориях лидерства, общем и особенном в проявлении лидерства в различных областях и формате развить умения использовать комплекс социально-педагогических методик и технологий для осуществления эффективного лидерства в коллективе, грамотного анализа межличностного взаимодействия в коллективе
- способствовать воспитанию профессионала, обладающего эмпатией, конгруэнтностью, сензитивностью, позволяющим ему выстраивать грамотные психологические отношения с различными социальными группами и коллективами.
- ознакомить с основными закономерностями групповой динамики и задачами группового лидерства, стилями лидерства, психологией принятия грамотных управленческих решений

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих **компетенций**:

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

ИУК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций.

УК-3.1. 3-1. Знает основные принципы командной работы.

УК-3.1. У-1. Умеет работать в коммуникации команде на основе стратегии сотрудничества.

УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия

УК-3.2. 3-1. Знает особенности и стратегии межличностного взаимодействия в командной работе.

УК-3.2. У-1. Умеет анализировать возможные последствия личных действий в командной работе

В результате освоения дисциплины студент:

1. должен знать:

- основные категории, принципы, законы социальной психологии;
- основные стили лидерства и управления коллективом
- особенности проявления лидерства в молодежной среде,
- факторы, детерминирующие появление и утверждение молодежного лидера

2. должен уметь:

- исследовать социально-психологические процессы в группе, используя различные методы сбора и обработки информации
- использовать полученные знания при анализе проблем управления в молодежных организациях.
- управлять процессом развития лидерских качеств участников молодежных организаций

3. должен владеть:

- **навыками** творческого обобщения полученных знаний. диагностическими методиками социального развития личности, групповой диагностики;
- приемами интерактивных социально-психологических методов обучения: психологического тренинга, ролевых и деловых игр, различных модификаций мозгового штурма
- применять полученные знания на практике

4. Структура и содержание дисциплины/ модуля).

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов / з.е.	Семестры
		7
Аудиторные занятия (всего)	42	42
В том числе:	-	-
Лекции	14	14
Практические занятия (ПЗ)	28	28
Семинары (С)	-	-
Самостоятельная работа (всего)	57	57
Вид промежуточной аттестации -зачет	9	9
Общая трудоемкость часы	108	108
всего: зачетные единицы	3	3

5. Содержание дисциплины

Тематический план изучения дисциплины

№ п/ п	Тема	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)
		Всего	ЛК	ПР	ЗА ЧЕ Т	СРС	
1	Тема 1. Феномен лидерства.	14	2	4		8	Задания для самостоятельной работы по теме 1
2	Тема 2. Подходы к изучению лидерства	14	2	4		8	Задания для самостоятельной работы по теме 2
3	Тема 3. Лидерство в молодежной среде.	14	2	4		8	Задания для самостоятельной работы по теме 3
4	Тема 4. Лидер и группа: создание работоспособной команды.	15	2	4		8	Задания для самостоятельной работы по теме 4
5	Тема 5. Методы лидера: техники оказания влияния на группу.	15	2	4		8	Задания для самостоятельной работы по теме 5
6	Тема 6. Лидер и группа: управление мотивацией команды.	14	2	4		9	Задания для самостоятельной работы по теме 6
7	Тема 7. Личностный потенциал лидера.	14	2	4		8	Задания для самостоятельной работы по теме 7
					9		зачет
	Итого	108	14	28	9	57	

5.1. Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Феномен лидерства. Понятие лидерства. Природа лидерства. Содержание понятия лидерство в управлении организацией? Лидер и менеджер. Вожди и лидеры. Матрица Ю. Е. Милованова. Функции лидера. Судьба лидера. Лидеры и последователи. Формальные и неформальные лидеры. Социальные и интеллектуальные лидеры. Парадокс лидера.

Тема 2. Подходы к изучению лидерства. Ранние теории лидерства. Традиционные концепции лидерства. Теория лидерских качеств (?великого человека?). Ситуационная теория лидерства. Модель ситуационного лидерства Фидлера. Модель ситуационного лидерства Херсея и Бланшарда. Основные политико-психологические типологии лидерства. Концепция харизматичного лидера. Психопатологическая типология Г.Лассуэлла, Типология политических типов Д.Рисмена. Типология Д. Барнса как взаимоотношения лидера и ведомых. Типология ?макиавеллистской личности? Р. Кристи и Ф. Гайса. Концепция преобразующего лидерства, или лидерство для изменений. Отечественные типологии лидерства. Типология Е.Коблянской и Е. Лабковской (?спихиатрический подход?). Тестологический подход. Психо-семантический подход (В.Петренко, О. Митин, И Шевчук). Соционический подход (А.Аугустинавичуте, А. Букалов, В Гуденко).

Тема 3. Лидерство в молодежной среде. Общее и особенное феномена лидерства в молодежной среде. Характеристики и качества молодого лидера. Политическое молодежное лидерство. Основные приемы лидерской коммуникации.

Тема 4. Лидер и группа: создание работоспособной команды. Миссия команды. Принципы эффективной командной работы. Стадии развития организации и построение команды Этапы и факторы развития команды. Действия лидера на каждом этапе. Групповая динамика: формирование, ?притирка?, нормирование, реформирование. Стадия завершения и празднования. Инструменты создания и поддержания работоспособности команды. Критерии и условия эффективной командной работы.

Тема 5. Методы лидера: техники оказания влияния на группу. Взаимовлияние группы и лидера. Коллективное лидерство, ситуации использования. Техники групповых обсуждения и принятия эффективных групповых решений. Ответственность лидера за результат. Стили лидера. Влияние лидерского стиля на удовлетворенность людей и эффективность индивидуальной и групповой работы.

Тема 6. Лидер и группа: управление мотивацией команды. Мотивация: понятие и подходы. Управление мотивацией команды. Классический и современные способы мотивации. Потенциал и ограничения материальной мотивации в командной работе. Коммуникации и межличностное общение в команде Доверие и общение как ценности команды.

Тема 7. Личностный потенциал лидера. Этапы личностного продвижения в лидеры, особенности позиционирования. Факторы

стимулирования лидерства. Критерии успешного лидерства. Эффективность за счет личностных качеств. Коммуникативная компетентность лидера и приемы ее совершенствования. Креативность лидера и способы ее развития

4.3 Самостоятельное изучение разделов дисциплины

В качестве средств организации самостоятельной работы используются электронные учебники, компьютерные системы, тексты лекций и учебная литература.

На основании «Положения о порядке организации, контроля и оценки самостоятельной работы студентов», утвержденного Ректором КБГУ, по предмету разработаны методические указания по организации, контролю и оценки самостоятельной работы студентов.

Приводится характеристика всех видов и форм самостоятельной работы студентов, включая текущую и творческую/исследовательскую деятельность студентов.

Текущая СРС, направленная на углубление и закрепление знаний студента, развитие практических умений.

Текущая самостоятельная работа может включать следующие виды работ:

Самостоятельная работа по учебному плану распределяется следующим образом

Всего (час)	Плановая (час.)	Индивидуальная (час.)	Домашняя работа (час.)
43	-	20	23

Текущая и опережающая СРС, направленная на углубление и закрепление знаний, а также развитие практических умений заключается в:

- работе студентов с лекционным материалом, поиск и анализ литературы и электронных источников информации по заданной проблеме и выбранной теме контрольной работы (реферату),
- выполнении домашних заданий,
- переводе материалов из тематических информационных ресурсов с иностранных языков,
- изучении тем, вынесенных на самостоятельную проработку,
- изучении теоретического материала к индивидуальным заданиям,
- подготовке к зачету,
- самостоятельной творческой работе (сбор и обработка материала к реферату).

В качестве *контрольной работы* студентам предлагается выполнить реферат. Реферат пишется на листах формата А4. Объем реферата должен быть не менее 18 страниц рукописного или печатного текста (размер шрифта 14 при компьютерном наборе текста), из них 3 страницы – оформление

реферата в соответствии с нормами ГОС (1 стр. – титульный лист, 2 стр. – оглавление или план, последняя страница реферата – список использованной литературы).

Написание рефератов должно способствовать закреплению и углублению знаний, а также выработке навыков самостоятельного мышления и умения решать поставленные перед студентом задачи. Содержание выполненной работы дает возможность углубить уровень знания изучаемой проблемы, показать знание литературы и сведений, собранных студентом, выполняющим реферативные работы.

Существует определенная форма, которой должен придерживаться студент, выполняющий работу. Реферат должен иметь титульный лист, на котором на верхней части пишется название учебного заведения, кафедры, имя, отчество и фамилия студента, курс, группа, факультет, затем посередине название темы исследования, с правой стороны фамилия и инициалы, а также ученая степень и звание научного руководителя.

Внизу титульного листа – город и год написания работы.

Работа включает список литературы и оглавление.

Список литературы должен включать, главным образом, новейшие источники: действующие законы и нормативные акты, монографии, статьи, учебники, другие первоисточники по проблемам дисциплины. Особое внимание уделяется периодической печати, которая отражает проблематику, затронутую в реферате.

При написании работы обязательны ссылки на используемые источники, статистические материалы, что придает работе основательность, научную ориентацию.

Объем работы должен быть в пределах печатного листа, что означает 18-24 страницы машинописного текста.

Реферат дает возможность не только убедиться в уровне знаний студентов по изучаемому предмету, но, что не менее важно, установить склонность студентов к научно-исследовательской работе. Рефераты могут быть представлены на конкурс НИРС университета или для участия в студенческих конференциях.

Самостоятельная работа творческого характера

	Содержание самостоятельной работы	Формы контроля
1. 1	Лидерство: понятие и подходы .	Доклады, рефераты, обсуждения, письменные работы, эссе
2. 3	Лидер и менеджер	
3. 4	Парадокс лидера.	
4. 5	Формальные и неформальные лидеры	
5. 6	Ранние теории лидерства .	
6. 7	Теория лидерских качеств ("великого человека").	
7. 8	Ситуационная теория лидерства	
8. 9	Психоаналитическая концепция лидерства	

10.	Харизматический лидер: теория, история, современность	
0.11	Соционический подход (А.Аугустинавичуте, А. Букалов, В Гуденко).	
1.13	Собираательный портрет молодежного студенческого лидера	
2.14	Политическое молодежное лидерство	
3.15	Молодежный лидер: истории и современность	
14.	Роль лидера в эффективной командной работе.	Доклады, рефераты, обсуждения, письменные работы, эсс
15.	Техники групповых обсуждения и принятия эффективных групповых решений.	
16.	Стили лидера	
17.	Роль лидера в управлении мотивацией команды	
18.	Критерии успешного лидерства. Креативность лидера и способы ее развития. 1	
19.	Коммуникативная компетентность лидера и приемы ее совершенствования	
20.	Интеллект и креативность лидера	

Критерии оценки реферата

	Критерии	Показатели	Баллы (max)
1.	Новизна реферированного текста	<ul style="list-style-type: none"> – актуальность проблемы и темы; – новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; – самостоятельность суждений. 	20
2.	Степень раскрытия сущности проблемы	<ul style="list-style-type: none"> – соответствие плана теме реферата; – соответствие содержания теме и плану реферата; – полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; – обоснованность способов и методов работы с материалом; – умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы. 	30
3.	Обоснованность	– круг, полнота использования	20

	выбора источников	литературных источников по проблеме; – привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).	
4.	Соблюдение требований к оформлению	– правильное оформление ссылок на используемую литературу; – грамотность и культура изложения; – владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; – соблюдение требований к объему реферата; – культура оформления: выделение абзацев.	15
5.	Грамотность	– отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; – отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; – литературный стиль.	15

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Тема 1. Феномен лидерства. устный опрос, примерные вопросы:
Программа дисциплины "Лидерство в молодежной среде";

1. Ранние теории лидерства .
2. Основные политико-психологические типологии лидерства.
3. Концепция харизматичного лидера.
4. Отечественные типологии лидерства.
5. Соционический подход

Тема 2. Подходы к изучению лидерства устный опрос , примерные вопросы:

1. Эссе на тему: ?Если хочешь, чтобы люди пошли за тобой, иди за ними? Лао Цзы.
2. Устный опрос:
 1. Общее и особенное феномена лидерства в молодежной среде.
 2. Характеристики и качества молодого лидера.
 3. Политическое молодежное лидерство

Тема 3. Лидерство в молодежной среде. устный опрос , примерные вопросы: 1. Устный опрос:

1. Миссия команды.
2. Принципы эффективной командной работы.
3. Этапы и факторы развития команды.
4. Инструменты создания и поддержания работоспособности команды.

2. Подготовка и проведение социометрического исследования по выявлению неформальных лидеров в студенческой группе эссе, примерные темы: 1. Устный опрос:

1. Миссия команды.
2. Принципы эффективной командной работы.
3. Этапы и факторы развития команды.
4. Инструменты создания и поддержания работоспособности команды.

2. Подготовка и проведение социометрического исследования по выявлению неформальных лидеров в студенческой группе

Тема 4. Лидер и группа: создание работоспособной команды. устный опрос, примерные вопросы: Ознакомившись с литературой к указанной теме, предложите перечень техник убеждающего воздействия при решении проблемы повышения учебной дисциплины в студенческом коллективе

Тема 5. Методы лидера: техники оказания влияния на группу. домашнее задание, примерные вопросы: Студентам предлагается рассмотреть использование различных методов мотивации эффективной деятельности коллектива.. Работа осуществляется в микрогруппах по 4-5 человек и предполагает представление и защиту алгоритма действий по стимулированию работы членов коллектива. Сопровождается презентационными материалами во время публичной защиты Цель: дать представление о разнообразии методов индивидуального и коллективного стимулирования деятельности и проанализировать роль лидера в этом процессе.

Тема 6. Лидер и группа: управление мотивацией команды. коллоквиум, примерные вопросы: Студентам предлагается рассмотреть использование различных методов мотивации эффективной деятельности коллектива.. Работа осуществляется в микрогруппах по 4-5 человек и предполагает представление и защиту алгоритма действий по стимулированию работы членов коллектива. Сопровождается презентационными материалами во время публичной защиты Цель: дать представление о разнообразии методов индивидуального и коллективного стимулирования деятельности и проанализировать роль лидера в этом процессе.

Тема 7. Личностный потенциал лидера. тестирование, примерные вопросы: Деловая игра ?Полет на Луну? (?Кораблекрушение?, ?Слово предоставлено Вам??), Цель: проанализировать эффективность поведения лидера по организации совместной деятельности группы, степень сработанности

коллектива, соотношение ориентаций на задачу и ориентацией на взаимодействие при выполнении в сжатые сроки коллективной задачи. Тест по пройденным темам

12.Образовательные технологии

Созданная в КБГУ Единая информационная образовательная среда позволяет внедрять в учебный процесс новые образовательные технологии. Внедрение локальных сетей в компьютерных классах и структурных подразделениях гарантирует современное информационное обеспечение, как на учебных занятиях, так и при подготовке к ним.

Аудиторная работа предполагает сочетание лекционных и семинарских (практических) форм обучения. Традиционное лекционное занятие выстраивается как монолог преподавателя и используется, преимущественно, для изложения теоретических вопросов курса (в том числе, обобщение отечественного и зарубежного опыта, анализ теоретических подходов и т.д.). Предусматривается использование технических средств обучения, наличие раздаточного материала. Другой формой лекционного занятия является «лекция-диалог» для проведения которой необходимо:

а) объявить слушателям предварительно тему лекции-диалога и предоставить список рекомендуемой литературы;

б) поставить предварительно задачу анализа практического опыта слушателей;

в) разработать регламент проведения лекции-диалога и заранее ознакомить с ним слушателей. Регламент должен предусматривать максимальное количество слушателей, выступающих по каждому из рассматриваемых преподавателем вопросов, и время максимальное для каждого выступающего;

г) определить процедуру проведения преподавателем итогов лекции-диалога.

Вопросы, рассматриваемые с помощью лекции-диалога, носят теоретический проблемно-ориентированный характер, предполагающий множественность точек зрения на анализируемый феномен. Для подготовки к данному виду деятельности могут быть использованы тексты из хрестоматии по курсу.

Семинарские занятия для придания им практического характера предполагается проводить в форме дискуссии. Деловой обмен мнениями в ходе дискуссии на семинарском занятии обеспечивается тщательной ее подготовкой и умением преподавателя в соответствии с установленными правилами вести дискуссию. Для обсуждения приоритетными являются вопросы, связанные со спецификой отдельных программ социализации молодежи, эффективности используемых конкретных форм и методов с опорой на существующий опыт.

Практические занятия должны проводится как выполнение заданий, потребность в которых задается типичными и достаточно вероятными

ситуациями практической деятельности специалистов в сфере молодежной политики. Выполнение заданий, являющихся возможными моделями осуществления профессиональной деятельности, может проводиться в индивидуальной и групповой формах. Подготовка к практическому занятию с индивидуальными заданиями состоит, в основном, из разработки преподавателем самих заданий.

Примером такого задания может быть: Вспомните какую – либо критическую ситуацию из вашей жизни (например, разрыв отношений со значимым для вас человеком, проваленный зачет и т.п.). Перечислите все минусы пережитой вами ситуации. Затем представьте каждый из перечисленных минусов в виде приобретения, или в виде открывающейся новой возможности.

Задача тренинга – анализ имеющихся моделей поведения его участников и формирование навыков, соответствующих поставленным целям обучения. Целевые навыки, в т.ч. личностные навыки, отрабатываются с помощью различных упражнений, игр, заданий. Объем и диапазон преподаваемого на тренингах теоретического материала сравнительно невелик, но в ходе занятия полученные навыки должны быть полностью освоены слушателями. Опишите технологии помощи клиенту, оказавшемуся в подобной ситуации.

Самостоятельная работа слушателей программы предполагает изучение тем программы с помощью разработанного теоретического (лекционного) курса и практического курса (рабочей тетради). В дополнение к этому разрабатываются задания для самостоятельной работы, предполагающие освоение диагностических методик изучения поведения в ТЖС, проверочные (тестовые) материалы. Консультации слушателей в ходе выполнения самостоятельной работы осуществляются как в очной форме (в установленные дни и часы), так и через Интернет.

Современная компьютерная и презентационная техника позволяет внедрять новые формы обучения с использованием мультимедийных проекторов.

Значительное распространение в учебном процессе получила такая форма обучения как деловая игра с распределением ролей. Опрос в форме деловой игры, кроме глубоких и полных ответов, предполагает вовлечение студентов в активное обсуждение проблемы, а также приобретение навыков и умений строить правильно речь в споре и высказываться аргументировано, убедительно и уверенно. На семинарских занятиях используется метод дискуссий. В качестве нового элемента методики проведения занятий применяется метод «мозгового штурма», позволяющий повысить активность всех присутствующих на занятии.

Новой формой обучения является решение ситуационных задач в виде конкурсов. Эта форма способствует повышению мотивации к изучению дисциплин всей группой. Наиболее подготовленные студенты разрабатывают ситуационные задачи, которые предлагаются другим группам.

– проблемная лекция,

- лекция-визуализация,
- лекция-диалог,
- традиционные лекционные занятия,
- групповая дискуссия,
- метод малых групп,
- работа с учебным и научным текстом,
- деловая и ролевая игра,
- тестирование,
- разбор конкретных ситуаций,
- подготовка письменных
- аналитических работ.
-

13. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Использование рейтинговой системы сопровождается повышением мотивации студентов к освоению дисциплины за счёт более высокой дифференциации оценки их учебной работы.

Главным приоритетом модульного обучения с использованием рейтинговой оценки знаний являются:

- систематическая и интенсивная работа студента в течение всего учебного года;
- объективность оценки выполнения каждым студентом каждого учебного поручения;
- стандартность заданий и предъявление их всем студентам в одинаковых условиях.

Рейтинговая система даёт преподавателю новые возможности:

- контролировать ход усвоения каждым студентом и учебной группой изучаемого материала;
- своевременно вносить коррективы в организацию учебного процесса по результатам текущего рейтингового контроля;
- рационально планировать учебный процесс;
- точно и объективно определять итоговую оценку по дисциплине с учетом текущей успеваемости и зачета.

Курс обучения, охватывающий все темы рабочей программы дисциплины, разбивается на тематические разделы-модули, контроль по которым обязателен. Модуль совпадает с блоком тем учебной программы; в модуле определены цели и задачи изучения данного материала, а также умения и навыки, которые должен приобрести студент в процессе изучения данного раздела. При изучении каждой темы модуля проводится текущий контроль по следующим видам деятельности: коллоквиум, письменная контрольная работа, тестовый контроль, посещение лекций.

Состав и планирование в баллах рейтинговых контрольных мероприятий по дисциплине

Рейтинговые контрольные мероприятия					
1-я контр. точка	баллы	2-я контр. точка	баллы	3-я контр. точка	баллы
семинарские занятия	7	семинарские занятия	7	семинарские занятия	8
коллоквиум	7	коллоквиум	7	коллоквиум	7
тестирование	6	тестирование	6	тестирование	6
посещение	3	посещение	3	посещение	4
итого	23	итого	23	итого	24
Всего 70 баллов					

В соответствии с положением о балльно-рейтинговой системе в КБГУ в течение семестра студенты трижды проходят рубежную аттестацию: соответственно 1-я контрольная точка(5-6 недели семестра), 2-я – 11-12 недели и 3-я 10-17 недели. По итогам контрольных мероприятий студент может получить 7 баллов на семинарских занятиях, 7 баллов на коллоквиуме, 6 баллов на тестировании.

Вопросы к коллоквиуму 1-й рейтинговой точки

1. Понятие лидерства. Природа лидерства.
2. Содержание понятия лидерство в управлении организацией?
3. Лидер и менеджер. Вожди и лидеры. Матрица Ю. Е. Милованова.
4. Функции лидера. Судьба лидера.
5. Лидеры и последователи.
6. Формальные и неформальные лидеры.
7. Социальные и интеллектуальные лидеры. Парадокс лидера.
8. Ранние теории лидерства.
9. Традиционные концепции лидерства.
10. Теория лидерских качеств (?великого человека?). Ситуационная теория лидерства.
11. Модель ситуационного лидерства Фидлера. Модель ситуационного лидерства Херсея и Бланшарда.
12. Основные политико-психологические типологии лидерства.
13. Концепция харизматичного лидера. Психопатологическая типология Г.Лассуэлла,
14. Типология политических типов Д.Рисмена.
15. Типология Д Барнса как взаимоотношения лидера и ведомых.
16. Типология ?макиавеллистской личности? Р. Кристи и Ф. Гайса.
17. Концепция преобразующего лидерства, или лидерство для изменений.
18. Отечественные типологии лидерства. Типология Е.Коблянкой и Е. Лабковской (?спихиатрический подход?).
19. Тестологический подход.

20. Психо-семантический подход (В.Петренко, О. Митин, И Шевчук).
21. Соционический подход (А.Аугустинавичуте, А. Букалов, В Гуденко).

Вопросы к коллоквиуму 2-й рейтинговой точки

1. Общее и особенное феномена лидерства в молодежной среде.
2. Характеристики и качества молодого лидера.
3. Политическое молодежное лидерство.
4. Основные приемы лидерской коммуникации.
5. Миссия команды.
6. Принципы эффективной командной работы.
7. Стадии развития организации и построение команды
8. Этапы и факторы развития команды.
9. Действия лидера на каждом этапе.
10. Групповая динамика: формирование, ?притирка?, нормирование, перестроение.
11. Стадия завершения и празднования.
12. Инструменты создания и поддержания работоспособности команды.
13. Критерии и условия эффективной командной работы.
14. Взаимовлияние группы и лидера.
15. Коллективное лидерство, ситуации использования.
16. Техники групповых обсуждения и принятия эффективных групповых решений.
17. Ответственность лидера за результат.
18. Стили лидера.
19. Влияние лидерского стиля на удовлетворенность людей и эффективность индивидуальной и групповой работы.

Вопросы к коллоквиуму 3-й рейтинговой точки

1. Мотивация: понятие и подходы.
2. Управление мотивацией команды.
3. Классический и современный способы мотивации.
4. Потенциал и ограничения материальной мотивации в командной работе.
5. Коммуникации и межличностное общение в команде
6. Доверие и общение как ценности команды.
7. Этапы личностного продвижения в лидеры, особенности позиционирования.
8. Факторы стимулирования лидерства.
9. Критерии успешного лидерства.
10. Эффективность за счет личностных качеств.
11. Коммуникативная компетентность лидера и приемы ее совершенствования.

12. Креативность лидера и способы ее развития

14. Оценочные средства для промежуточной аттестации зачету:

Вопросы к зачету

1. Лидерство: понятие и подходы
2. Лидер и менеджер: что общего и в чем различия?
3. В чем суть "парадокса лидера"?
4. Какие ранние теории лидерства Вы знаете?
5. В чем суть теория лидерских качеств (теории "великого человека").
6. Каковы основные политико-психологические типологии лидерства?
7. В чем суть типологии "макиавеллистской личности"?
8. Что такое "квадры" в истории?
9. Харизматический лидер: теория, история, современность
10. В чем суть соционического подхода (А.Аугустинавичуте, А. Букалов, В. Гуденко) к лидерству?
11. Собираемый портрет молодежного студенческого лидера
12. В чем особенности молодежного лидерства в политике?
13. Какова роль молодежного лидера в истории и современности?
14. Какова роль лидера в эффективной командной работе? .
15. Какие техники групповых обсуждения и принятия эффективных групповых решений. Вы знаете?
16. Каковы характерные черты и особенности различных стилей лидерства?
17. Какова роль лидера в управлении мотивацией команды?
18. Каковы критерии успешного лидерства?. Креативность лидера и способы ее развития.
19. Как совершенствовать коммуникативную компетентность лидер?
20. Интеллект и креативность лидера. Как их развивать?

15. Учебно-методическое и информационное обеспечение

дисциплины:

а) основная литература

Спивак, В. А. Лидерство. Практикум : учебное пособие для академического бакалавриата / В. А. Спивак. — М. : Издательство Юрайт, 2017.	www.biblio-online.ru/book/6A5F226E-4A1C-4BDE-841B-042BC40824F7 .
Спивак, В. А. Лидерство : учебник для академического бакалавриата / В. А. Спивак. — М. : Издательство Юрайт, 2017.	www.biblio-online.ru/book/0D70D941-336B-4556-B473-00068F804E22 .
Селезнева, Е. В. Лидерство : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. В. Селезнева. — М. : Издательство Юрайт, 2017.	www.biblio-online.ru/book/D1080D1B-F7AE-4A52-9A2E-F144720F1E75 .

Б) дополнительная литература

Бендас Т.В. Социальная психология: учебник / Бендас Т.В., Якиманская И.С., Молокостова А.М., Трифонова Е.А.— О.: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. -355 с.	http://www.iprbookshop.ru/52332
---	---

– **16. Оценочные средства (ОС):** Компетенции: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3).

11.1.Оценочные средства входного контроля:

Тесты

1. Лидер — это:

- а) человек, способный использовать все имеющиеся источники власти для превращения созданного для других видения реальности;
- б) человек, обладающий большой харизмой;
- в) человек, помогающий людям полностью раскрывать их способности, умеющий создавать идеал и стремиться к нему;
- г) все ответы верны.

2. Лидер должен обладать следующими основными чертами:

- а) способность определить место себя и принять корректирующие меры;
- б) умение решать личностные конфликты, которые возникают при волевых решениях;
- в) быть общительным;
- г) умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала.

3. Влияние или харизма руководителя согласно теории менеджмента должны осуществляться на основе:

- а) функции управления;
- б) знаний и умения использовать формы морального поощрения;
- в) прямых связей с работником;
- г) власти, основанной на силе личных качеств и стиля руководителя.

4. Имидж руководителя является определяющим по отношению к:

- а) способам решения конфликтов;
- б) деловой репутации сотрудника организации;
- в) имиджу организации;
- г) производительности труда работников.

5. Власть — это:

- а) возможность влиять на других;
- б) специфическое воздействие на подчиненных;
- в) совокупность способов воздействия на подчиненных;
- г) любое влияние на людей.

6. Власть, основанная на вознаграждении, предпочтительна в таких условиях, когда (выберите несколько вариантов ответа):

- а) она дает стимулы для качественного выполнения работ;
- б) уровень удовлетворения работника от работы очень высок;
- в) есть возможность рассмотреть индивидуальные потребности работников;
- г) ситуация может быть признана кризисной.

7. Экспертная власть основана на том, что (выберите несколько вариантов ответа):

- а) исполнитель верит в то, что руководитель имеет возможность продвинуть его по карьерной лестнице;
- б) исполнитель верит, что руководитель может наказывать;

в) решение исполнителя подчиняться является сознательным и логичным;

г) руководитель обладает специальными знаниями.

8. Власть — это:

а) целенаправленное использование потенциала другого человека;

б) использование силы воли руководителя;

в) использование амбиций.

9. Власть, построенная на силе личных качеств или способности лидера, является:

а) диктаторской;

б) экспертной;

в) принудительной;

г) харизматической.

10. Формальные лидеры:

а) назначены и исполняют свои обязанности, используя авторитет;

б) назначены или выбраны и исполняют свои полномочия, используя механизмы организованной структуры;

в) выбраны и используют свои полномочия, используя свое умение влиять на людей.

11. Команда — это:

а) группа сотрудников, стремящихся к достижению целей компании;

б) небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели;

в) группа сотрудников, имеющих общие интересы.

12. Тип управленческой команды определяется:

а) особенностями лидера;

б) культурой группы;

в) типом организационной структуры.

13. Адаптация — этап развития команды, на котором:

а) члены команды обмениваются информацией, знают задачи, не доверяют друг другу;

б) члены команды обмениваются информацией, формируют задачи, отношения вежливые и осторожные;

в) члены команды обмениваются информацией, знают свои задачи, доверяют друг другу.

14. Групповая динамика — это:

а) позитивные воззрения на потенциал;

б) условия, удовлетворяющие работников;

в) процесс взаимодействия индивидов.

15. «Порог управляемости» — это:

а) численность подчиненных, при которой коллектив выходит из-под контроля;

б) минимально допустимое число руководителей в организации;

в) коммуникационные преграды между руководителем и подчиненным;

г) необходимые профессиональные знания.

16. Под границами контроля в управлении следует понимать:
- а) объем работ, за выполнение которых несет ответственность определенное лицо;
 - б) число функциональных специалистов в структурном подразделении;
 - в) количество функций, выполняемых руководителем;
 - г) количество уровней управления в организационной структуре управления.
17. Нормы управляемости при повышении уровня управления организации:
- а) увеличиваются;
 - б) не изменяются;
 - в) снижаются;
 - г) резко возрастают.
18. Организационная культура включает в себя:
- а) идеи, убеждения, традиции и ценности, которые выражаются в доминирующем стиле управления, в методах мотивации сотрудников, имидже организации и т.д.
 - б) совокупность способов, посредством которых процесс труда сначала разделяется на отдельные рабочие задачи, а затем достигается координация действий по решению задач;
 - в) подходы к исследованию и проектированию организации, организационной коммуникации, стратегии управления персоналом.
19. К менеджерам среднего звена относятся:
- а) инспектор, руководитель отдела, руководитель подразделения;
 - б) вице-президент, директор завода, главный бухгалтер;
 - в) функциональный вице-президент, коммерческий директор, директор производства.
20. Основную часть рабочего времени должны заниматься решением оперативных задач руководители:
- а) всех уровней;
 - б) среднего уровня;
 - в) высшего уровня;
 - г) низового уровня.
21. Организационные изменения встречают наибольшее сопротивление вследствие:
- а) неправильной последовательности действий;
 - б) консервативности людей;
 - в) внешних обстоятельств;
 - г) недостатка ресурсов для осуществления изменений;
 - д) спешки.
22. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является:
- а) наличие лидера;
 - б) размер;
 - в) групповое единомыслие;
 - г) наличие ролевой структуры;

д) наличие синергетического эффекта.

23. Чрезмерное число подчиненных опасно:

- а) потерей управляемости коллектива;
- б) разрастанием бюрократического аппарата;
- в) дублированием усилий;
- г) все перечисленное.

24. В исследовательской группе из высококвалифицированных специалистов наиболее приемлем следующий вид власти:

- а) традиции;
- б) харизмы;
- в) через страх;
- г) эксперта.

25. Информацию в организации руководители среднего звена получают с помощью:

- а) личного эксперимента;
- б) личного участия в заседаниях;
- в) личного проведения тест-исследования;
- г) личного контроля затрат на производство продукции.

26. Согласно теории менеджмента вероятность конфликтов при внедрении изменений возрастает при таких организационных условиях (выберите несколько вариантов ответа):

- а) консервативность работников;
- б) недостаток ресурсов для осуществления изменений;
- в) неправильная последовательность организационных действий;
- г) наличие прогрессивной системы мотивации.

27. Поступательное движение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью, называется в менеджменте термином:

- а) «самоменеджмент»;
- б) «повышение квалификации»;
- в) «маркетинг личности»;
- г) «деловая карьера».

28. В ситуации, когда персонал обладает достаточными профессиональными знаниями и навыками, но не ориентирован на работу в новых условиях, наиболее эффективно использование руководителем роли:

- а) организатора;
- б) администратора.

29. Наибольшую эффективность в современных условиях предлагает подход к пониманию сути лидерства:

- а) с позиции личных качеств;
- б) поведенческий;
- в) ситуационный;
- г) адаптивный.

МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ДИСЦИПЛИНЫ

ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Минимально необходимый для реализации ОПОП перечень материально-технического обеспечения включает в себя: лекционные аудитории (оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в сеть Интернет), помещения для проведения практических занятий (оборудованные учебной мебелью), компьютерные классы и др.

По дисциплине имеются презентации по отдельным темам курса, позволяющая наиболее эффективно освоить представленный учебный материал/

При проведении занятий лекционного типа, семинарских занятий используются:

лицензионное программное обеспечение:

- Продукты Microsoft (Desktop EducationALNG LicSaPk OLVS Academic Edition Enterprise) подписка (Open Value Subscription);
- Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security Стандартный Russian Edition;

свободно распространяемые программы:

- WinZip для Windows - программ для сжатия и распаковки файлов;
- AdobeReader для Windows – программа для чтения PDF файлов;
- Far Manager - консольный файловый менеджер для операционных систем семейства MicrosoftWindows.

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья созданы специальные условия для получения образования. В целях доступности получения высшего образования по образовательным программам инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья университетом обеспечивается:

1. Альтернативной версией официального сайта в сети «Интернет» для слабовидящих;
2. Присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
3. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху – дублирование вслух справочной информации о расписании учебных занятий; обеспечение надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;
4. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, созданы материально-технические условия обеспечивающие возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, объекту питания, туалетные и другие помещения университета, а также пребывания в указанных

помещениях (наличие расширенных дверных проемов, поручней и других приспособлений).

Приложение 1

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ (ДОПОЛНЕНИЙ)

в рабочую программу по дисциплине «Лидерство в молодежной среде»
по направлению подготовки 39.03.03 – Организация работы с молодежью на
_____ учебный год

п/п	Элемент (пункт) РПД	Перечень вносимых изменений (дополнений)	Примечани е

Обсуждена и рекомендована на заседании кафедры ОРМ протокол №
_____ от "____" _____ 20____ г.

Заведующий кафедрой _____