

**ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДАГЕСТАНСКАЯ
АКАДЕМИЯ ОБРАЗОВАНИЯ И КУЛЬТУРЫ»**


УТВЕРЖДАЮ
Ректор ДАОК
Н. К. Мирзоева
«26» июня 2023 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Б.1.В.21 ЛИДЕРСТВО И ФОРМИРОВАНИЕ КОМАНДЫ

Направление подготовки: 38.03.02 - Менеджмент

Профиль: Менеджмент организации

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная

Дербент, 2023

При разработке рабочей программы учебной дисциплины использованы следующие нормативные правовые документы:

1. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации № 970 от 12.08.2020 г. (зарегистрирован Минюстом Российской Федерации от 25.08.2020 № 59449);
2. Федеральный закон от 29.12.2012г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Приказ Минобрнауки России от 06.04.2021 № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».
4. Локальные и другие нормативные акты ДАОК.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения дисциплины «Лидерство и формирование команды» является формирование способности осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Цель изучения дисциплины «Лидерство и формирование команды» достигается посредством решения в учебном процессе **задач**:

- изучение основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;

- приобретение опыта организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;

- изучение современных технологий эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;

- воспитание личности, осознающей себя гражданином и защитником своей страны, проявляющей активную гражданскую позицию, демонстрирующей приверженность принципам честности, порядочности, открытости, экономически активный и участвующий в студенческом и территориальном самоуправлении, в том числе на условиях добровольчества, продуктивно взаимодействующий и участвующий в деятельности общественных организаций.

МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Лидерство и формирование команды» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы.

Дисциплина «Лидерство и формирование команды» изучается в 3 семестре очной формы обучения, на 2 курсе заочной формы обучения, в 3 семестре очно-заочной формы обучения.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код и наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК 3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества (командной работы), определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, учитывает особенности поведения и интересы других участников;	Знать: понятие и сущность лидера в командной работе, особенности формирования эффективной команды, нормы и правила команды; Уметь: создавать эффективную команду, организовывать командное взаимодействие, формировать взаимоотношения в коллективе на основе знаний феномена лидерства в командной работе; Владеть: навыками эффективного организатора и координатора командного взаимодействия для достижения поставленной цели,

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основные характеристики и отличительные черты лидера;
- основные теории лидерства и способы формирования эффективных команд;
- основные принципы формирования эффективных команд.

Уметь:

- нести ответственность за принятые решения;
- выявлять в себе и других лидерские качества;
- осуществлять оценку собственного потенциала и потенциала команды (коллектива) для достижения целей организации;
- осуществлять формирование и управление командой (коллективом).

Владеть:

- навыками действий в нестандартных ситуациях;
- навыками оценки потенциала личности и склонности к лидерству;
- навыками координации действий членов команд (коллективов) на основе применения лидерских технологий;
- навыками поведения в коллективе и совместной деятельности для достижения целей организации.

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

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	3 семестр
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:	40,3	40,3
Аудиторные занятия всего, в том числе:	36	46
Лекции	18	18
Практические занятия	18	18
Контактные часы на аттестацию (зачет)	0,2	0,2
Консультация	2	2
Контроль самостоятельной работы	2	2
2. Самостоятельная работа	67,7	67,7
Контроль		
ИТОГО:	108	108
Общая трудоемкость	3	3

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	3 семестр
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:	36,3	36,3
Аудиторные занятия всего, в том числе:	32	32
Лекции	16	16
Практические занятия	16	16
Контактные часы на аттестацию (зачет)	0,2	0,2
Консультация	2	2

Контроль самостоятельной работы	2	2
2. Самостоятельная работа	71,7	71,7
Контроль		
ИТОГО:	108	108
Общая трудоемкость	3	3

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	2 курс
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:	12,3	12,3
Аудиторные занятия всего, в том числе:	8	8
Лекции	4	4
Практические занятия	4	4
Контактные часы на аттестацию (зачет)	0,2	0,2
Консультация	2	2
Контроль самостоятельной работы	2	2
2. Самостоятельная работа	91,7	91,7
Контроль	4	4
ИТОГО:	108	108
Общая трудоемкость	3	3

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование раздела (темы) дисциплины	Содержание раздела (темы разделов)	Индекс компетенции
Тема 1. Понятие лидерства, функции лидера в современном обществе	Понятие и функции лидера. Роль лидера в современных условиях. Основные теории лидерства. Личностные характеристики лидера. Компетенции лидера, востребованные в экономике знаний. Правила, которыми руководствуется лидер. Управление и лидерство. Власть, руководство и лидерство.	УК-3.1
Тема 2. Оценка лидерского потенциала и формирование эффективных команд	Критерии оценки управленческого и лидерского потенциала. Основные характеристики групп и коллективов. Формальные и неформальные группы, коллективы и команды. Критерии команды. Стадии развития команды. Принципы формирования эффективных команд. Взаимодействие в команде.	УК-3.1
Тема 3. Управление деятельностью команды	Стили управления. Проблемы командного взаимодействия. Командные роли. Особенности взаимодействия людей в команде. Способы реализации командного потенциала. Методы оценки актуального состояния команды. Управление конфликтом в группе. Моббинг и манипуляция в командном взаимодействии. Обучение на ошибках, совершаемых членами команды	УК-3.1

6. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

Очная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая
--	------------------------------------

	самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Тема 1. Понятие лидерства, функции лидера в современном обществе	6	-	6	22
Тема 2. Оценка лидерского потенциала и формирование эффективных команд	6	-	6	23
Тема 3. Управление деятельностью команды	6	-	6	22,7
Итого (часов)	18	-	18	67,7
Форма контроля	зачет			

Очно-заочная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Тема 1. Понятие лидерства, функции лидера в современном обществе	4	-	4	24
Тема 2. Оценка лидерского потенциала и формирование эффективных команд	6	-	6	24
Тема 3. Управление деятельностью команды	6	-	6	23,7
Итого (часов)	16	-	16	71,7
Форма контроля	зачет			

Заочная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Тема 1. Понятие лидерства, функции лидера в современном обществе	1	-	1	30
Тема 2. Оценка лидерского потенциала и формирование эффективных команд	1	-	2	31
Тема 3. Управление деятельностью команды	2	-	1	30,7
Итого (часов)	4	-	4	91,7
Форма контроля	зачет			

7. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа обучающихся направлена на углубленное изучение разделов и тем рабочей программы и предполагает изучение литературных источников, выполнение домашних заданий и проведение исследований разного характера. Работа основывается на анализе литературных источников и материалов, публикуемых в интернете, а также реальных речевых и языковых фактов, личных наблюдений. Также самостоятельная работа включает подготовку и анализ материалов по темам пропущенных занятий.

Самостоятельная работа по дисциплине включает следующие виды деятельности:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, написание доклада, исследовательской работы по заданной проблеме;
- выполнение задания по пропущенной или плохо усвоенной теме;

- самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках;
- выполнение домашней контрольной работы (решение заданий, выполнение упражнений);
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- написание рефератов;
- подготовка к тестированию;
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к зачету.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Ильина, Е. В. *Лидерство : учебное пособие* / Е. В. Ильина, А. Н. Афанасьева, А. И. Романова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2022. — 124 с. — ISBN 978-5-4497-1382-7. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/116447.html>— IPR SMART, по паролю
2. Румянцева, Ю. В. *Лидерство : учебное пособие* / Ю. В. Румянцева. — Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2022. — 80 с. — ISBN 978-5-00175-157-1. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/126367.html> — IPR SMART, по паролю
3. Тевлюкова, О. Ю. *Лидерство и командное развитие : учебное пособие* / О. Ю. Тевлюкова, Е. В. Наумова, Е. В. Комф. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2021. — 200 с. — ISBN 978-5-7014-0989-5. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/126971.html> — IPR SMART, по паролю
4. Чегринцова, С. В. *Лидерство и командообразование в организации : учебное пособие* / С. В. Чегринцова. — Тверь : Тверской государственный университет, 2020. — 115 с. — Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/111565.html> — IPR SMART, по паролю
5. Байдаков, А. Н. *Лидерство и командообразование : учебное пособие* / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2019. — 132 с. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/109364.html> — IPR SMART, по паролю

8.2.Дополнительная литература:

1. Горяйнова, Н. М. *Социальное лидерство: теоретико-методологические аспекты : монография* / Н. М. Горяйнова. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 202 с. — ISBN 978-5-4486-0655-7. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/81496.html> - DOI: <https://doi.org/10.23682/81496> — IPR SMART, по паролю
2. Сафонова, Н. М. *Лидерство и командообразование : учебное пособие* / Н. М. Сафонова. — Набережные Челны : Набережночелнинский государственный педагогический университет, Печатная галерея, 2017. — 68 с. —Режим доступа: URL: <https://www.iprbookshop.ru/73541.html>. - DOI: <https://doi.org/10.23682/73541> — IPR SMART, по паролю
3. Целютина, Т. В. *Мотивация и лидерство в бережливых производствах : монография* / Т. В. Целютина, Ж. Н. Авилова. — Белгород : Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2020. — 211 с. — ISBN 378-5-361-00837-7. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/126460.html> — IPR SMART, по паролю
4. Резепина, О. Л. *Структура и формирование личности (Психолого-педагогические особенности)* / О. Л. Резепина. — 2-е изд. — Москва : Когито-Центр, 2019. — 35 с. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/88393.html>— IPR SMART, по паролю

5. Колношенко, В. И. Лидерство менеджера : практикум / В. И. Колношенко, О. В. Колношенко ; под редакцией Ю. Н. Царегородцев. — Москва : Московский гуманитарный университет, 2015. — 130 с. — ISBN 978-5-906768-81-0. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/50668.html> — IPR SMART, по паролю

8.3.Лицензионное программное обеспечение

Microsoft Desktop School Windows//Sa Pack MVL (windows 10, windows 7) № 5 от 31 января 2019 г;

Microsoft Desktop School Office All languages/SA Pack (Microsoft Office 2010, Microsoft Office 2007) № 5 от 31 января 2019 г.;

Конвертация PDF в WORD https://www.ilovepdf.com/ru/pdf_to_word

Сжатие, оптимизация и изменение размера изображений <http://www.imageoptimizer.net/Pages/Home.aspx>

Скачивание видео с YouTube <https://ru.savefrom.net/>

Googleтаблицы <https://www.google.ru/intl/ru/sheets/about/>

Яндекс Диск <https://disk.yandex.ru/>

GoogleChrome https://www.google.com/intl/ru_ru/chrome/

Яндекс Браузер <https://browser.yandex>

8.4.Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. <http://www.gsom.spbu.ru/library/> - высшая школа менеджмента.

2. Научно-образовательный портал «Экономика и управление на предприятиях».

Режим доступа: www.eur.ru

3. Единый федеральный реестр сведений о банкротстве (ЕФРСБ) - ankrot.fedresurs.ru

Информационные справочные системы:

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;

2. Информационно-правовой сервер «Гарант» <http://www.garant.ru/>

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Кабинет бухгалтерского учета, налогообложения и аудита №106 (2 корпус, 1 этаж)	Настенная доска, Учебные стенды Интерактивная доска viems sonic, компьютер pentium(r) dual-core сри проектор, выход в Интернет, встроенная мебель для демонстрации и хранения учебных материалов по дисциплине, 60 посадочных мест.
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.7)	16 компьютеров intel (r) сри Принтер laser jet, локальная сеть, выход в Интернет доступ к электронной информационно-образовательной среде 36 посадочных мест.
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования (ауд.8)	Стеллажи, инвентарь, учебное оборудование

10.ОСОБЕННОСТИ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЙ ОБУЧАЮЩИМИСЯ-ИНВАЛИДАМИ И ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

ЗДОРОВЬЯ (ПРИ НАЛИЧИИ)

Особые условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) определены на основании:

- Закона РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закона РФ от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- Приказа Минобрнауки России от 06.04.2021 № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащённости образовательного процесса (утв. Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких обучающихся, включающие в себя использование адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

В целях доступности изучения дисциплины инвалидами и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья организацией обеспечивается:

1. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
 - наличие альтернативной версии официального сайта организации в сети «Интернет» для слабовидящих;
 - размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме (с учетом их особых потребностей) справочной информации (информация должна быть выполнена крупным рельефно-контрастным шрифтом (на белом или желтом фоне) и продублирована шрифтом Брайля);
 - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
 - обеспечение выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
 - обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-поводыря, к зданию организации;
 2. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:
 - дублирование звуковой справочной информации визуальной (установка мониторов с возможностью трансляции субтитров (мониторы, их размеры и количество необходимо определять с учетом размеров помещения);
 - обеспечение надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;
 3. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата. Материально-технические условия обеспечивают возможность беспрепятственного доступа обучающихся в помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, локальное понижение стоек-барьеров: наличие специальных кресел и других приспособлений).
- Обучение лиц организовано как инклюзивно, так и в отдельных группах.

11. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП прямо связаны с местом дисциплин в образовательной программе. Каждый этап формирования компетенции характеризуется определенными знаниями, умениями и навыками и (или) опытом профессиональной деятельности, которые оцениваются в процессе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине (практике) и в процессе государственной итоговой аттестации.

Оценочные материалы включают в себя контрольные задания и (или) вопросы, которые могут быть предложены обучающемуся в рамках текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине. Указанные планируемые задания и (или) вопросы позволяют оценить достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине, установленных в соответствующей рабочей программе дисциплины, а также сформированность компетенций, установленных в соответствующей общей характеристике основной профессиональной образовательной программы.

На этапе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине показателями оценивания уровня сформированности компетенций являются результаты устных и письменных опросов, написания рефератов, практических заданий, решения тестовых заданий.

Итоговая оценка сформированности компетенций определяется в период государственной итоговой аттестации.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
Понимание смысла компетенции	Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач	Минимальный уровень
	Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.	Базовый уровень
	Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости	Высокий уровень

Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины	Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче	Минимальный уровень
	Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.	Базовый уровень
	Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии.	Высокий уровень
Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины	Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач.	Минимальный уровень
	Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспособливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы	Базовый уровень
	Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам.	Высокий уровень

1.2 Оценочные материалы для проведения текущего контроля

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (контролируемый индикатор достижения УК 3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества (командной работы), определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, учитывает особенности поведения и интересы других участников);

Типовые задания, для оценки сформированности знаний

Результаты обучения
Знает понятие и сущность лидера в командной работе, особенности формирования эффективной команды, нормы и правила команды;

Вопросы для устного опроса на практических занятиях

1. Соотношение понятий руководство, менеджер и лидерство.
2. Исторический обзор подходов к проблеме лидерства.
3. Особенности лидерства.
4. «Когнитивная карта» лидерства.
6. Этапы становления лидера.
7. Лидерские качества руководителя.
8. Модель саморазвития лидера К.Кэшмена.
9. Личность и её характеристика.
10. Стили лидерства по К. Левину

11. Навыки успешного лидера. Этапы становления лидера. Лидерские качества бизнесмена.
12. Модель саморазвития лидера К.Кэшмена.
13. Структура личности (краткий обзор).
14. Уровень интернальности, А- и В-типы поведения, уровень самооценки. Концепции направленности и интенциональности.
15. Описание стилей лидерства по К. Левину.
16. Гендерные аспекты лидерства.
17. Политическое лидерство.
18. Типы последователей и способы влияния на них.
19. Эволюция способов влияния.
20. Типы лидерства на разных стадиях развития проекта.
21. Команда лидера: как подобрать и удержать людей в проекте.
22. Взаимодействие команды инновационного проекта.
23. Эволюция способов влияния.
24. Контекст лидерства.
25. Психологические особенности изменений.
26. Роли лидера в процессе изменений.
27. Лидерство и конфликт.
28. Понятие конфликта, его виды. Роль лидера в управлении конфликтами.

Критерии и шкала оценивания устного опроса

Оценка за ответ	Критерии
Отлично	<p>выставляется обучающемуся, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; - исчерпывающее, последовательно, четко и логически излагает теоретический материал; - свободно справляется с решением задач, - использует в ответе дополнительный материал; - все задания, предусмотренные учебной программой выполнены; - анализирует полученные результаты; - проявляет самостоятельность при трактовке и обосновании выводов
Хорошо	<p>выставляется обучающемуся, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретическое содержание курса освоено полностью; - необходимые практические компетенции в основном сформированы; - все предусмотренные программой обучения практические задания выполнены, но в них имеются ошибки и неточности; - при ответе на поставленные вопросы обучающийся не отвечает аргументировано и полно. - знает твердо лекционный материал, грамотно и по существу отвечает на основные понятия.
Удовлетворительно	<p>выставляет обучающемуся, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретическое содержание курса освоено частично, но проблемы не носят существенного характера; - большинство предусмотренных учебной программой заданий выполнено, но допускаются неточности в определении формулировки; - наблюдается нарушение логической последовательности.

Неудовлетворительно	выставляет обучающемуся, если: - не знает значительной части программного материала; - допускает существенные ошибки; - так же не сформированы практические компетенции; - отказ от ответа или отсутствие ответа.
---------------------	---

Тематика рефератов

1. Эффективное построение команды.
2. Идеальный лидер.
3. Эмоциональный интеллект. Типология стилей лидерства Дениэла Гоулмана..
4. Типология и факторы формирования команд.
5. Формирование состава команды.
6. Этапы жизненного цикла команды.
7. Командный менеджмент.
8. Команда, ее миссия и командные отношения.
9. Факторы, влияющие на образование команды.
10. Формы субкультуры управленческих групп.
11. Лидерство и эффективная командная работа.
12. Руководство и лидерство, как социально-психологическое явление.
13. Власть и стили управления.
14. Власть и лидерство: сущность и значение.
15. Власть и политика.
16. Новейшие технологии в развитии лидерских моделей.
17. Лидерство в малых группах.
18. Коммуникативная компетентность лидера.
19. Эмоциональная компетентность лидера.
20. Готовность к изменениям как компетенция лидера.
21. Креативный лидер: понятие и характеристика.
22. Роли в проектной команде.
23. Компоненты деловой культуры руководителя.

Критерии оценивания выполнения реферата

Оценка	Критерии
Отлично	полностью раскрыта тема реферата; указаны точные названия и определения; правильно сформулированы понятия и категории; проанализированы и сделаны собственные выводы по выбранной теме; использовалась дополнительная литература и иные материалы и др.;
Хорошо	недостаточно полное, раскрытие темы; несущественные ошибки в определении понятий и категорий и т. п., кардинально не меняющих суть изложения; использование устаревшей литературы и других источников;
Удовлетворительно	реферат отражает общее направление изложения лекционного материала и материала современных учебников; наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т. п.; использование устаревшей литературы и других источников; неспособность осветить проблематику дисциплины и др.;
Неудовлетворительно	тема реферата не раскрыта; большое количество существенных ошибок; отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок и др.

Типовые тесты по дисциплине

1. Процесс психологического влияния одного человека на другого при их

совместной жизнедеятельности, которая осуществляется на основе восприятия, подражания, внушения, понимания друг друга называется:

- 1.руководством
- 2.лидерством
- 3.нет верного ответа

2.Процесс влияния на людей с позиций занимаемой должности называется:

- 1.формальным лидерством
- 2.неформальным лидерством
- 3.руководством

3.Процесс влияния через способности и умения или другие ресурсы, необходимые людям, называется:

- 1.формальным лидерством
- 2.неформальным лидерством
- 3.руководством

4.Опора неформального лидера:

- 1.признание его группой
- 2.признание его руководством организации
- 3.знание и опыт

5.В организации сложнее всего заменить специалиста, который имеет власть:

- 1.принудительную
- 2.поощрительную
- 3.референтную
- 4.экспертную

6.От чего зависит наличие власти у подчиненных?

- 1.компетентности
- 2.стажа работы в организации
- 3.служебного положения
- 4.структуры организации
- 5.финансового положения

7.Сила и принуждение при лидерстве часто заменяются:

- 1.побуждением
- 2.воодушевлением
- 3.принуждением

8.Способность лидера влиять на людей дает ему возможность использовать:

- 1.власть
- 2.авторитет
- 3.ресурсы организации

9.На производительность труда работников компании влияют:

- 1.заработная плата и условия труда
- 2.межличностные отношения
- 3.разделение труда

10.Стиль руководства отражает:

- 1.степень, до которой руководитель делегирует полномочия подчиненным
- 2.используемые руководителем источники власти
- 3.функцию контроля

11.Какое высказывание дает характеристику «Межличностная роль лидера»:

- 1.формальный руководитель - (лидер играет представительскую роль, являясь своего рода символом организации, выполняет церемониальные обязанности)
- 2.распространитель ресурсов (решает, кому и что достанется в отделе)

12.В практическом менеджменте под термином «лидерство» предполагают лидерство

1. проектное
2. деструктивное
3. программно-целевое
4. неформальное

13. Лидерство в теории менеджмента можно определить, как

1. победу в конфликте
2. условия функционирования организации
3. размер заработной платы руководителя
4. способность оказывать влияние на личность и группы людей

14. Власть-это:

1. возможность влиять на других
2. специфическое воздействие на подчиненных
3. совокупность способов воздействия на подчиненных
4. любое влияние на людей

15. Какими основными чертами должен обладать такой архетип управляющего как «лидер»?

1. способность определить место себя и принять корректирующие меры
2. умение решать личностные конфликты, которые возникают при волевых решениях
3. быть общительным
4. умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала

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

1. принудительной
2. харизматической
3. экспертной
4. диктаторской

17. Харизма - это

1. власть примера
2. власть, основанная на вознаграждении
3. экспертная власть
4. власть, основанная на принуждении

18. Формы влияния менеджеров на подчиненных

1. убеждение, участие
2. экспертное, законное
3. формальное, неформальное
4. системное, ситуационное

19. Почему методы прямого принуждения и страха наказания постепенно вытесняются методами социального принуждения?

1. стало невыгодно держать большой штат сотрудников
2. трудно подготовить менеджера, способного эффективно их использовать
3. рабочее движение добилось определенной защищенности рабочих от прямого принуждения
4. механизм принуждения перестал обеспечивать развитие производства

20. Какой вид власти будет наиболее приемлем в исследовательской группе из высококвалифицированных специалистов?

1. традиции
2. харизмы
3. через страх
4. эксперта

21. Возможность влиять на поведение других людей это

- 1.власть
- 2.влияние
- 3.лидерство
- 4.харизма

22.Способность влиять на поведение других людей это

- 1.власть
- 2.влияние
- 3.лидерство
- 4.харизма

23.Руководитель исследовательской организации опирается преимущественно на следующие формы власти. Выделите наиболее приоритетную форму власти для данного руководителя

- 1.харизма
- 2.власть, основанная на вознаграждении
- 3.власть, основанная на принуждении
- 4.экспертная власть

24.Какое определение соответствует понятию власть

- 1.поведение одного лица, которое вносит изменение в поведение другого лица
- 2.манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, чтобы оказать
- 3.на них влияние и побудить к достижению целей организации
- 4.возможность влиять на поведение других лиц

25.Какое определение соответствует понятию лидерство

- 1.способность влиять на поведение людей
- 2.манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, чтобы оказать
- 3.на них влияние и побудить к достижению целей организации
- 4.возможность влиять на поведение других лиц.

26.Возможность воздействовать на поведение других- это

- 1.влияние
- 2.лидерство
- 3.власть
- 4.руководство

27.Любое поведение одного индивида, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения другого индивида - это

- 1.влияние
- 2.лидерство
- 3.власть
- 4.руководство

28.Власть, которая оказывает влияние через положительное подкрепление подчиненного с целью добиться от него желаемого поведения

- 1.формальная власть
- 2.власть, основанная на вознаграждении
- 3.власть, основанная на принуждении
- 4.реальная власть

29.Что будет являться основой для экспертной власти

- 1.высшее образование
- 2.опыт
- 3.мудрость руководителя
- 4.харизма

30.Пример влияния через разумную веру – это отношение

1. рабочего с мастером
2. крестьянина и помещика
3. пациента с лечащим врачом
4. подсудимого и судьи

31. К какому типу власти вы отнесете власть криминального «авторитета» в банде?

1. законная
2. экспертная
3. основанная на принуждении
4. основанная на вознаграждении

32. Команда — это:

1. группа сотрудников, стремящихся к достижению целей компании
2. небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели
3. группа сотрудников, имеющих общие интересы

33. Тип управленческой команды определяется:

1. особенностями лидера
2. культурой группы
3. типом организационной структуры

34. Адаптация — этап развития команды, на котором:

1. члены команды обмениваются информацией, знают задачи, не доверяют друг другу
2. члены команды обмениваются информацией, формируют задачи, отношения
3. вежливые и осторожные
4. члены команды обмениваются информацией, знают свои задачи, доверяют друг другу

35. Благодаря командам компания становится более

1. инициативной при выборе вариантов решений
2. активной при разработке решений
3. гибкой в принятии решений
4. дисциплинированной при исполнении решений

36. Чтобы команды стали самоорганизующимися единицами, важно обеспечить

1. наличие ресурсов для работы команды
2. адекватные коммуникации между ними
3. полную самостоятельность работы
4. точность поставленных целей

37. Командная организация труда обеспечивает

1. командный дух
2. высокую мотивацию
3. получение синергии
4. повышение производительности труда

Критерии оценивания образовательных достижений для тестовых заданий

Оценка	Коэффициент К (%)	Критерии оценки
Отлично	Свыше 80% правильных ответов	глубокое познание в освоенном материале
Хорошо	Свыше 70% правильных ответов	материал освоен полностью, без существенных ошибок
Удовлетворительно	Свыше 50% правильных ответов	материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях
Неудовлетворительно	Менее 50% правильных ответов	материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня

11.3. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

Типовые задания, направленные на формирование профессиональных умений.

Результаты обучения
создавать эффективную команду, организовывать командное взаимодействие, формировать взаимоотношения в коллективе на основе знаний феномена лидерства в командной работе;

Типовой перечень вопросов к зачету

1. Множество атрибутов индивида, включая различные аспекты его личности, темперамент, потребности, мотивы и ценности – это _____.
2. Способность эффективно выполнять различные виды когнитивной или поведенческой деятельности – это _____.
3. Тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей – это _____.
4. Способность так передать значение идеи, чтобы они были поняты и приняты последователями – это управление _____.
5. Способность построить свою деятельность с таким постоянством последовательностью, чтобы получить полное доверие подчиненных – это управление _____.
6. Знания, умения и навыки, способности, опыт последователей в целом – это зрелость _____.
7. Не требует от лидера больших усилий по воодушевлению к работе, так как люди уже внутренне замотивированы – это зрелость _____.
8. Конкретный набор обстоятельств, который влияет на деятельность компании в данное конкретное время – это _____.
9. _____ – это небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия
10. Назовите важнейшие личностные качества, которыми, по вашему мнению, должен обладать идеальный кандидат на вакансию вице-президента крупной промышленной компании.
 1. _____
 2. _____
 3. _____
 4. _____
 5. _____
11. Что такое лидерство?
12. В чем отличие социологического и психологического понимания лидерства?
13. В чем состоят трудности описания природы лидерства?
14. Каковы основные теории лидерства? В чем состоят их отличия?
15. Каковы основные типы лидерства?
16. Что такое стиль лидерства?
17. Каковы функции лидерства?

Типовые практические задания для подготовки к экзамену

Типовые практические задания, направленные на формирование профессиональных навыков, владений

Результаты обучения
Владеет навыками эффективного организатора и координатора командного взаимодействия для достижения поставленной цели, технологиями командообразования;

Типовые практические задания для подготовки к зачету

Задание 1.

Вы – руководитель отдела X. Вашему отделу поручен важный проект. Он должен быть выполнен силами Ваших подчиненных. Первый кандидат на участие в проекте – опытный сотрудник, с высоким уровнем самомотивации, не раз выполнявший подобные задачи. Вторым – сотрудник, хорошо зарекомендовавший себя в работе, но который не имеет подобного опыта. Третий – сотрудник на испытательном сроке, с отличным релевантным образованием, который стремится закрепиться в компании и зарекомендовать себя. У Вас нет возможности самому участвовать в проекте, Вы можете только осуществить промежуточный и итоговый контроль. Кому Вы поручите проект? Почему?

Задание 2.

В 1961 в Иерусалиме за геноцид против евреев был обвинен Адольф Эйхман. Его оборона была самым ужасным примером типа поведения Бюрократа. Эйхман описывал свою роль в Третьем Рейхе как “администратор поездов”. На одном конце железнодорожных путей были дома жертв, а на другом конце лагеря смерти. Эйхман утверждал, его ответственность ограничивалась проверкой эффективности движения поездов. С другой стороны, есть много случаев, когда строгое следование правилам/инструкциям спасало жизни. Организуйте дискуссию об этом этическом феномене. В литературе существует множество примеров тому, как менеджеры-бюрократы мешают и срывают производительность. Например, управляющие советской фабрики в коммунистическом режиме, наподобие берлинцам, поняли невозможность удовлетворять официальные квоты на производство, не нарушая законы, установленные ограничения на промышленность и курс партии. Приведите по три простых примера и опишите последствия в каждом из приведенных случаев.

Задание 3.

В рекламном бизнесе это называется “методом волосатой руки”. Готовя раскадровку для рекламного ролика, художник специально пририсовывает одному из персонажей чудовищно волосатые руки. Они сразу привлекают внимание (E)-клиента, который говорит, “Это плохо, исправьте”. В итоге он чувствует, что внес свой вклад и причастен к результатам работы. Опишите, как бы вы поступили, если бы ваш босс был креативным человеком. Давайте посмотрим на рекламу через призму особенностей стилей –маркетинг для различных людей поразному. Что нужно Р, А, Е, I в машине? (Р): функциональность машины: достаточно ли места для ног, какой объем багажника, вместимость салона и т.д. (А): гарантийные обязательства, стоимость перепродажи и ремонтпригодность. (Е): его не слишком интересует за сколько можно перепродать эту машину или ее функциональность. Ее креативность, главная идея, стоящая за ней – вот что его привлекает. Что еще можно получить от этой модели, например, можно ли привлечь внимание женщин? (I): кто еще из высокопоставленных людей хочет купить такую же машину

Задание 4.

В российскую компанию пригласили топ-менеджера из Германии. Первое время он не понимал, почему подчиненные часто опаздывают и срывают сроки. Недопонимание приводило к конфликтам. Менеджер по персоналу объяснил руководителю различия в менталитете немецких и российских сотрудников в отношении времени. Дайте рекомендации относительно работы с немецкими коллегами.

Задание 5.

Проанализируйте причины исхода данных ситуаций. Ваши рассуждения должны быть связаны с темой невербального общения. а) На презентации Ивана представили новому коллеге. Желая ему понравиться, Иван стал рассказывать смешную историю из своей практики. Коллеге Иван показался хорошим собеседником. Однако впоследствии коллега изменил свое мнение. В середине разговора Иван низко наклонился к своему собеседнику, положив руку на его плечо. В конце беседы Иван выразил надежду на скорую встречу по поводу дальнейшего сотрудничества. Коллега же всем своим видом дал понять, что ему это знакомство не хочется продолжать. По какой причине, на ваш взгляд, коллега изменил свое мнение об Иване? б) Известно, что толпа людей может стать опасной. По мере увеличения толпа становится все более рассерженной, и возникает вероятность драк и столкновений.

Почему это происходит? в) Преподаватель, объясняя материал группе, встал в проходе около столов, за которыми сидели студенты. Как вы думаете, почему студенты испытывали дискомфорт во время лекции?

Задание 6.

В компании N сменился директор по маркетингу. Нового руководителя сотрудники приняли настороженно, предложенные проекты откровенно «саботировали», а на тренинг, специально организованный с целью повышения квалификации (бесплатный и организованный внешним провайдером), вовсе никто не пришел, хотя все специалисты были оповещены о мероприятии заранее. Руководитель отдела не понимал, что происходит. Ситуация прояснилась на одном из собраний. Руководитель отдела решил ввести прозрачную систему оценки работы. По этому поводу было созвано совещание для того, чтобы открыто обсудить нововведение со всеми сотрудниками отдела. На собрании все сотрудники стали активно возражать против изменений, и только одна сотрудница молчала, бросая одобрительные взгляды в сторону коллег. Когда ее спросили, что она думает по поводу новой системы, она ответила, что полностью согласна с коллективом. Побеседовав с другими сотрудниками компании, руководитель отдела маркетинга выяснил, как ранее строилась работа отдела. Прежний руководитель отдела использовал в своей работе авторитарный стиль руководства. Все решения он принимал единолично, не советуясь с коллегами, а поручения и задачи подчиненным ставил как ему было удобно (при этом не всегда учитывал специализацию того или иного сотрудника). Сотрудники привыкли все сложные вопросы решать через эту самую молчаливую сотрудницу – она была правой рукой прежнего руководителя и, как правило, помогала решать все их проблемы. Проведенная социометрия подтвердила догадки руководителя – молчаливая сотрудница считалась явным лидером коллектива.

1. О каком типе лидерства идет речь в кейсе (конструктивный или деструктивный)?
2. Назовите причины появления подобного лидера в отделе?
3. Каковы должны быть действия нового руководителя по устранению этих причин?

Задание 7.

Василий Иванов окончил первый курс университета и, поскольку его интересовала логистика, летом решил подработать грузчиком на предприятии в родном городе. В первый рабочий день его направили к заведующему складом. Завскладом определил его в небольшую бригаду, которая осуществляла погрузку транспорта, увозившего с фабрики готовую продукцию. Все работники бригады были старше Васи минимум на 15 лет. Получилось так, что Вася не включился во внерабочую жизнь бригады: он не проводил обеденные перерывы с остальными рабочими, не ходил на перекуры, а по пятницам не пил вместе с ними пиво в баре напротив фабрики. Ему это было неинтересно. После двух недель работы Вася с удивлением заметил, насколько мал объем выполняемой бригадой работы и насколько неэффективна организация деятельности. Казалось, грузчики только и делают, что стоят и разговаривают, а иногда даже прячутся, когда надо было что-то сделать. При этом регулярно образовывались очереди из автомобилей на погрузку. Часто оказывалось, что Вася один загружал грузовик, в то время как другие члены бригады где-нибудь слоняются. Когда Вася высказал это старшему члену бригады - Петру, то Петр дал понять, что если Васе что-то не нравится - он может уйти, но если он пожалуется начальству, то сильно пожалеет об этом. Вася попытался объяснить: «Ты что, Петр? Я просто стараюсь делать свою работу. Платят неплохо, вот я и не слоняюсь без дела. Через несколько недель уеду в университет, и мне хотелось бы лучше всё узнать и понять. Но, честно говоря, я рад тому, что я такой, как вы тут». Петр ответил ему: «Сынок, если бы ты побыл здесь с моё, ты был бы точно таким же как мы». Вопросы для обсуждения:

1. Какие типы групп существуют в данном случае?
2. Каковы основные неформальные роли членов бригады и Васи?
3. Каков был статус Васи в группе? Почему?
4. Почему Вася не был принят в группу?

5. Насколько справедливо последнее высказывание Петра?

Задание 8.

Начальник цеха дал указание рабочим выполнить срочный заказ. Если к намеченному сроку задание не будет сделано, то работники будут лишены премиальных выплат. Какую власть использует в данной ситуации начальник цеха для усиления своего влияния на рабочих?

Задание 9.

Руководитель маркетингового отдела просит выйти в выходные дни своих сотрудников для оформления срочных заказов, обещав им хорошо заплатить за сверхурочные. Какому источнику власти отдал предпочтение руководитель маркетингового отдела для усиления своего влияния на подчиненных?

Задание 10.

На основе данных компании «А» сформируйте команду для выполнения проекта по развитию организации, составьте план командной работы, распределите задания и определите полномочия членов команды, проведите обсуждение разных идей и мнений по проекту.

Задание 11.

Вы сформировали команду для выполнения проекта по развитию организации «А». Опишите командную стратегию для достижения поставленной цели.

Задание 12.

Определите, какие компетенции вам необходимы для руководства командой проекта по развитию организации «А». Проанализируйте, какими компетенциями вы владеете вы сейчас и какие компетенции вам необходимо приобрести? Каким образом вы планируете это сделать?

Критерии оценивания практических заданий

Решения практического задания	Критерии оценивания
	«5» (отлично) – выставляется за полное, безошибочное выполнение задания
	«4» (хорошо) – в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
	«3» (удовлетворительно) – допущены отдельные ошибки при выполнении задания.
	«2» (неудовлетворительно) – отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

Шкала оценки для проведения экзамена по дисциплине

Оценка за ответ	Критерии
Отлично	<ul style="list-style-type: none">– полно раскрыто содержание материала;– материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;– продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала;– точно используется терминология;– показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;– продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;– ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов;– продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;

	<ul style="list-style-type: none"> – продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы; – допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию.
Хорошо	<ul style="list-style-type: none"> – вопросы излагаются систематизировано и последовательно; – продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; – продемонстрировано усвоение основной литературы. – ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.
Удовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> – неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; – усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; – имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; – при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение основной литературы.
Неудовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> – не раскрыто основное содержание учебного материала; – обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; – допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов - не сформированы компетенции, умения и навыки, - отказ от ответа или отсутствие ответа

ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ
рабочей программы дисциплины

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ №____) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой

(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ №____) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой

(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ №____) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой

(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ №____) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой

(подпись, инициалы и фамилия)
