

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костровец Лариса Борисовна
Должность: директор
Дата подписания: 19.05.2026 09:29:35
Уникальный программный ключ:
6882606104c36dbde41c4ab93a65382136a292d6

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.14 Лидерство и руководство командной работой
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

39.04.02 Социальная работа
(код, наименование направления подготовки)

Социальная работа с различными категориями граждан
(наименование образовательной программы)

очная форма обучения
(форма обучения)

Год набора – 2026

Донецк

Автор(ы)–составитель(и) РПД:

Данилова Светлана Владимировна, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры социологии управления

Заведующий кафедрой:

Зырина Ярослава Александровна, кандидат социологических наук, заведующий кафедрой социологии управления

Рабочая программа дисциплины Б1.В.14 Лидерство и руководство командной работой одобрена на заседании кафедры управления Донецкого филиала РАНХиГС.

протокол № 7 от «27» февраля 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания
5. Формы аттестации и типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно–телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально–техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Дисциплина Б1.В.14 Лидерство и руководство командной работой обеспечивает формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)**	Код компетенции **	Наименование Компетенции **	Код индикатора достижения компетенций **	Наименование индикатора достижения компетенций **	Образовательный результат
	УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2.	Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды	<p>УК-3.2 3–1. Знает принципы эффективного обмена информацией и знаниями в команде, включая коммуникационные и организационные аспекты;</p> <p>УК-3.2 3–2. Знает роли и функции лидера в поддержании информационного обмена, мотивации и вовлечения членов команды;</p> <p>УК-3.2 3–3. Знает инструменты и технологии лидерства для передачи опыта, обучения и совместного решения задач;</p> <p>УК-3.2 4–1. Умеет организовывать обмен информацией,</p>

					<p>знаниями и опытом внутри команды для повышения ее эффективности; УК-3.2 У-2. Умеет применять методы активного слушания, обратной связи и делегирования для поддержания коммуникации в коллективе; УК-3.2 У-3. Умеет использовать инструменты и технологии лидерства для обучения, координации и совместного решения проблем в команде</p>
<p>03.003 «Руководитель организации социального обслуживания». Утверждён приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 июня 2020 года №357н.</p>	ПК-1	Способен обеспечить развития организации социального обслуживания	ПК-1.5	<p>Организовывает участие работников в конкурсах профессионального мастерства в сфере социального обслуживания и открытых мероприятиях разного уровня (семинарах, конференциях, круглых столах)</p>	<p><i>ПК-1.5. 3-1.</i> Знает Этические основы делового общения; <i>ПК-1.5. У-1.</i> Умеет на участие в конкурсах профессионального мастерства в сфере социального обслуживания, в открытых мероприятиях разного уровня (семинарах, конференциях, круглых столах),</p>

					<p>на разработку учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций по вопросам организации социального обслуживания;</p> <p><i>ПК-1.5. У-2.</i> Умеет организовывать работу команды по подготовке и участию в профессиональных и образовательных мероприятиях, обеспечивая эффективное взаимодействие и распределение ролей;</p> <p><i>ПК-1.5. У-3.</i> Проводить публичные выступления, в том числе в средствах массовой информации, по вопросам социального обслуживания населения.</p>
	ПК-1	Способен обеспечить развитие организации социального обслуживания	ПК-1.7	Обеспечивает развитие кадрового потенциала организации	<p><i>ПК-1.7. З-1.</i> Знает Технологии управления персоналом организации.</p> <p><i>ПК-1.7 . У-1.</i> Умеет Мотивировать работников на участие в</p>

					конкурсах профессионального мастерства в сфере социального обслуживания, в открытых мероприятиях разного уровня (семинарах, конференциях, круглых столах), на разработку учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций по вопросам организации социального обслуживания.
--	--	--	--	--	---

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Общий объем дисциплины: 3,00 з.е., 108 ак.час

Объем академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем:

лекционные занятия – 12 ак.час;

практические занятия – 14 ак.час;

контактная работа на аттестацию в период в период экзаменационных сессий – 9 ак.час.

Самостоятельная работа:

самостоятельная работа – 73 ак.час;

Дисциплина Б1.В.14 Лидерство и руководство командной работой реализуется на 3–м семестре 2–го курса вместе с такими дисциплинами:

- Теория и практика управления в социальной работе;
- Психология социальной работы.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

3.1. Структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак.час											Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий							Самостоятельная работа					
			Период теоретического обучения					Период промежуточной аттестации (сессия)			СРкр	СРэк	СР		
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Кат тэк					К о н т р о л ь
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
1 семестр															
Раздел 1. Введение в теоретические основы лидерства															
Тема 1.	Теоретические основы командообразования и лидерства	14	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	10	Опрос, Доклад
Тема 2.	Сущность и природа лидерства	14	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	10	Опрос, Кейс
Раздел 2. Организационно-методические основы взаимодействия лидерства и команды															
Тема 3.	Особенности	14	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	10	Опрос,

	работы в команде и функции лидера													Кейс
Тема 4.	Инструменты и технологии лидерства	24	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	20	Опрос, Кейс
Тема 5.	Формирование команды и роль лидера в этом процессе	33	4	0	0	6	0	0	0	0	0	0	23	Опрос, Кейс
Промежуточная аттестация			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Итого		108	12	0	0	14	0	0	0	9	0	0	73	

Используемые сокращения:

Л – лекции – занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

3.2. Содержание дисциплины

Раздел 1. Введение в теоретические основы лидерства

Тема 1. Теоретические основы командообразования и лидерства. УК-3.2, ПК-1.5, ПК-1.7

Основные концепции командообразования как социального и управленческого процесса. Объект, предмет и задачи теории лидерства в контексте социальной работы. Классические и современные модели групповой динамики. Связь принципов командообразования с этическими основами делового общения и профессиональной коммуникации. Значение теоретических знаний о лидерстве для развития кадрового потенциала и мотивации персонала в организациях социального обслуживания.

Тема 2. Сущность и природа лидерства. УК-3.2, ПК-1.7

Основные теории и модели лидерства, их эволюция и практическое значение. Природа власти, влияния и авторитета в социальной работе. Психологические и социологические аспекты взаимодействия в команде. Роль лидера в мотивации персонала и поддержании эффективного информационного обмена. Значение понимания природы лидерства для вовлечения членов команды в профессиональное развитие и повышение вовлечённости сотрудников.

Раздел 2. Организационно-методические основы взаимодействия лидерства и команды

Тема 3. Особенности работы в команде и функции лидера. УК-3.2, ПК-1.5, ПК-1.7

Специфика командной работы в социальной сфере, её отличие от рабочих групп. Функции лидера по организации обмена информацией, знаниями и опытом. Методы активного слушания, обратной связи и делегирования. Роль руководителя в распределении работы с учётом компетенций участников. Значение эффективного взаимодействия для подготовки к участию в конкурсах профессионального мастерства и открытых мероприятиях.

Тема 4. Инструменты и технологии лидерства. УК-3.2, ПК-1.5, ПК-1.7

Современные инструменты и технологии лидерства для обучения, координации и совместного решения проблем. Методы фасилитации, коучинга и наставничества в социальной работе. Технологии организации участия работников в семинарах, конференциях и конкурсах. Приёмы публичных выступлений и презентаций с соблюдением профессионально-этических норм. Значение инструментов лидерства для развития кадрового потенциала организации.

Тема 5. Формирование команды и роль лидера в этом процессе. УК-3.2, ПК-1.5, ПК-1.7

Этапы формирования эффективной команды в социальной сфере. Подбор участников, диагностика их компетенций и распределение ролей. Роль лидера на всех стадиях командообразования. Создание психологически безопасной среды для обмена информацией и опытом. Значение профессиональных конкурсов, научно-методических проектов и открытых мероприятий как инструментов развития кадрового потенциала.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.14 Лидерство и руководство командной работой входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляют фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа – это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант–ты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). 	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант–ты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление	Прочитайте текст и установите	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается 	Ответ считается верным, если правильно указана вся

последовательности	последовательность	последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).	последовательность цифр
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	Ответ считается верным: 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3. Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС Донецкого филиала РАНХиГС.

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
90-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
80-89	Хорошо		B	P/ Passed
75-79			C	P/ Passed
70-74	Удовлетворительно		B	P/ Passed
60-69			E	P/ Passed
0-59	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
100 баллов	100 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.14 Лидерство и руководство командной работой используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам): опрос, доклад, тестирование.

Таблица 5.1.

Распределение баллов по видам учебной деятельности (БРС)

Раздел/Темы	Формы текущего контроля		КР
	УО	ТЗ, КЗ, К	
Т-1	5	5	25
Т-2	5	5	
Т-3	5	5	25
Т-4	5	5	
Т-5	5	5	
Итого: 100 б	25	25	50

УО – устный опрос;

ТЗ – тестовое задание;

КЗ – контрольные задания;

ПЗ – практическое занятие;

Д – доклад;

К – кейс;

КЗР – контрольные работы по разделу.

Критерии оценивания опроса:

Баллы	Описание критерия
4	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
2-3	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
1	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	1	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	1	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации

Стилистика	1	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	1	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	1	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	5	

Критерии оценивания тестовых заданий:

Балы	Описание критерия	
4	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
2-3	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
1	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Критерии оценивания контрольных заданий:

Балы	Описание критерия
10-12	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
7-9	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
5-6	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-4	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

0* - в журнал академической группы не выставляется

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

Раздел 1. Введение в теоретические основы лидерства

**Тема 1. Теоретические основы командообразования и лидерства.
УК-3.2, ПК-1.5, ПК-1.7**

Вопросы для опроса:

Вопрос 1. Каким образом теоретические модели групповой динамики, предложенные Такменом и Беннисом, могут быть адаптированы для анализа формирования команд в организациях социального обслуживания населения?

Вопрос 2. В чём заключается методологическое различие между пониманием команды как рабочей группы и команды как социального института в контексте социальной работы?

Вопрос 3. Каким образом принципы командообразования соотносятся с этическими нормами делового общения в организациях социального обслуживания?

Вопрос 4. Какое значение имеет знание теоретических основ лидерства для развития кадрового потенциала организаций социального обслуживания?

Вопрос 5. Какие методологические подходы к определению объекта и предмета теории лидерства являются наиболее продуктивными для исследований в области социальной работы?

Темы для доклада:

1. Эволюция теоретических моделей командообразования от классических концепций к современным интегративным подходам.

2. Специфика применения модели групповой динамики Такмена в организациях социального обслуживания населения.

3. Этические аспекты командообразования в социально-психологической работе с уязвимыми категориями граждан.

4. Теоретические подходы к лидерству как фактору развития кадрового потенциала социальных служб.

5. Междисциплинарный характер теории лидерства и его значение для профессиональной подготовки специалистов по социальной работе.

Тема 2. Сущность и природа лидерства. УК-3.2, ПК-1.7

Вопросы для опроса:

Вопрос 1. Каким образом эволюция теорий лидерства от личностного подхода к ситуационному и трансформационному отражает изменение представлений о природе лидерского влияния в социальной работе?

Вопрос 2. В чём заключается специфика природы власти и авторитета лидера в организациях социального обслуживания по сравнению с коммерческими структурами?

Вопрос 3. Какие психологические механизмы лежат в основе мотивации персонала организаций социального обслуживания и как лидер может их актуализировать?

Вопрос 4. Какое значение для вовлечения сотрудников в профессиональное развитие имеет понимание лидером различий между формальным и неформальным лидерством?

Вопрос 5. Каким образом социологические аспекты взаимодействия в команде, включая статусные позиции и ролевые ожидания, влияют на реализацию лидерских функций в социальной работе?

Темы для доклада:

1. Эволюция теорий лидерства от теории черт к трансформационному лидерству и их значение для социальной работы.

2. Соотношение формального и неформального лидерства в организациях социального обслуживания населения.

3. Психологические механизмы мотивации персонала социальных служб и роль лидера в их актуализации.

4. Специфика власти и авторитета руководителя в помогающих профессиях.

5. Социологический анализ ролевых ожиданий и статусных позиций в командах социальных работников.

Раздел 2. Организационно-методические основы взаимодействия

Тема 3. Особенности работы в команде и функции лидера. УК-3.2, ПК-1.5, ПК-1.7

Вопросы для опроса

Вопрос 1. Каким образом специфика командной работы в социальной сфере отличает её от функционирования рабочих групп и почему это различие имеет принципиальное значение для организации социально-психологической помощи населению?

Вопрос 2. Какие функции лидера по организации обмена информацией, знаниями и опытом являются наиболее значимыми для обеспечения эффективности командной работы в учреждениях социального обслуживания?

Вопрос 3. Каким образом методы активного слушания, обратной связи и делегирования могут быть интегрированы в практику руководства командой социальных работников для повышения эффективности профессионального взаимодействия?

Вопрос 4. Каким образом руководитель может учитывать компетенции участников команды при распределении работы и почему этот учёт является критически важным для качества социально-психологической помощи?

Вопрос 5. Какое значение имеет эффективное командное взаимодействие для подготовки и участия специалистов по социальной работе в конкурсах профессионального мастерства и открытых мероприятиях?

Кейсы:

Кейс 1.

Ситуация. В центре социального обслуживания работает команда из пяти специалистов. Лидер заметил, что при обсуждении сложного случая клиента всегда активны только два психолога, в то время как социальные работники и юрист предпочитают молчать.

Задание: Определите, какие функции лидера нарушены в данной ситуации. Предложите конкретные методы активного слушания и обратной связи для вовлечения всех членов команды в дискуссию.

Кейс 2.

Ситуация: Лидер команды социального проекта должен делегировать подготовку отчета по итогам квартала, но все участники загружены текущей работой с клиентами. Один из сотрудников проявил инициативу, однако лидер опасается, что тот не справится из-за недостатка опыта в аналитике.

Задание: Сформулируйте алгоритм делегирования с использованием методов активного слушания. Напишите пример диалога лидера, в котором он использует открытые вопросы и конструктивную обратную связь.

Кейс 3.

Ситуация: Команде предстоит выступить на региональном конкурсе профессионального мастерства. Специалисты не могут согласовать единую концепцию презентации; каждый хочет представить только свой участок работы.

Задание: Опишите, как лидер должен распределить роли в команде с учетом компетенций участников и организовать подготовку, чтобы презентация носила целостный характер.

Тема 4. Инструменты и технологии лидерства. УК-3.2, ПК-1.5, ПК-1.7

Вопрос 1. Какие современные инструменты лидерства наиболее адекватны для задач обучения и координации в команде социальных работников, и чем это обусловлено?

Вопрос 2. Как методы фасилитации, коучинга и наставничества различаются по своему применению в контексте социальной работы, и какие задачи решает каждый из них?

Вопрос 3. Чем фасилитация как инструмент лидерства отличается от традиционного руководства «сверху вниз» в контексте совместного решения проблем в социальной организации?

Вопрос 4. Какие специфические задачи решает коучинг как технология лидерства при работе с социальными работниками, испытывающими синдром профессиональной деформации?

Вопрос 5. Как технологии наставничества могут быть применены для организации участия молодых специалистов в научно-методических конференциях и конкурсах?

Кейсы:

Кейс 1.

Ситуация. В отделении социальной помощи на дому три сотрудницы (стаж 5–10 лет) демонстрируют признаки эмоционального истощения: снижение инициативы, формальное отношение к документам, жалобы на бессмысленность работы. Руководитель провёл анкетирование, которое показало, что все три сотрудницы когда-то проявляли высокую творческую активность, но утратили ощущение контроля над своей профессиональной жизнью.

Кейс 2.

Ситуация: Команда из 8 человек (социальные работники, психологи, юрист) должна разработать концепцию проекта «Школа для родителей детей с РАС». Традиционным способом «все говорят одновременно» они потратили три встречи без результата. Разногласия касаются методологии (игровая vs. поведенческая терапия) и формата (очный vs. онлайн).

Задание: Примените метод фасилитации «Разогрев — Кластеризация — Голосование точками». Проведите эту сессию пошагово, разработав вопросы для каждого этапа и регламент.

Кейс 3.

Ситуация: Молодой специалист (стаж 1 год) впервые готовит заявку на научно-практическую конференцию. Тема — «Телефон доверия как ресурс профилактики суицидального поведения у подростков». Заявка была отклонена из-за слабой методологии и отсутствия ссылок на исследования. Сотрудник демотивирован и считает, что «наука не для практиков».

Задание: Разработайте план из трёх встреч с наставником (лидером), направленных на переработку темы, усиление методологического аппарата и восстановление мотивации. Опишите конкретные техники наставничества.

Тема 5. Формирование команды и роль лидера в этом процессе. УК-3.2, ПК-1.5, ПК-1.7

Вопросы

Вопрос 1. Каким образом модель Такмена (Tuckman) – «forming, storming, norming, performing» – применима к формированию команд в учреждениях социальной сферы, учитывая высокий уровень эмоциональной нагрузки и специфику профессиональной деформации сотрудников?

Вопрос 2. Как распределение командных ролей по Белбину соотносится с необходимостью обеспечения психологической безопасности в коллективе социальных работников? Возможно ли наличие «неудобной роли» (например, «критика» или «контролера») без ущерба для доверия?

Вопрос 3. Каковы критерии профессионального отбора участников команды для реализации социально-психологического проекта (например, проекта по профилактике сиротства) и чем диагностика компетенций в социальной сфере отличается от стандартного HR-подбора в корпорации?

Вопрос 4. Какую роль в формировании команды социальных работников играют публичные профессиональные конкурсы и открытые методические мероприятия? Являются ли они исключительно инструментом мотивации или выполняют функцию структурирования профессионального сообщества?

Вопрос 5. Возможно ли создание психологически безопасной среды в мультидисциплинарной команде (психолог, социальный работник, юрист) при существенной разнице в профессиональных парадигмах, языках описания и уровне оплаты труда?

Кейсы:

Кейс 1.

Ситуация. В центре социальной помощи семье и детям сформировали команду (4 человека) для внедрения новой программы «Мобильная бригада». Команда состоит из: опытный психолог (стаж 15 лет), молодой юрист (стаж 1 год), два социальных работника (один сторонник традиционных методов, второй — креативный «новатор»). Через месяц после старта начались конфликты. Юрист требует жесткого выполнения бюрократических процедур, «новатор» игнорирует отчетность, ссылаясь на занятость с клиентами. Психолог пытается сглаживать, но теряет авторитет. Социальный работник-традиционалист замолчал и перестал вносить предложения. Программа под угрозой срыва.

Задание: Определите, на каком этапе командообразования находится группа. Сформулируйте действия лидера по преодолению кризиса с учетом ролей по Белбину и концепции психологической безопасности. Предложите конкретный инструмент (формат встречи или ритуал).

Кейс 2.

Ситуация: В команду по социальному сопровождению выпускников детских домов ввели нового сотрудника — опытного (10 лет стажа), но предпочитающего работать в одиночку и избегающего командных совещаний. Он эффективен с клиентами, но не делится информацией, срывает сроки подготовки совместных отчетов. Остальные участники команды (4 человека) начали жаловаться руководителю на его «некомандность». При попытке поговорить, сотрудник отвечает: «Я работаю на результат клиента, а не на вашу бумажную дружбу».

Задание: Проанализируйте ситуацию с точки зрения распределения ролей. Какую роль по Белбину может занимать этот сотрудник? Как лидеру интегрировать его в команду, не снижая его эффективности с клиентами? Предложите способ диагностики его мотивации.

Кейс 3.

Ситуация: В комплексном центре социального обслуживания объявили ежегодный конкурс «Лучший социальный работник года». Руководитель предложил выдвинуть двух кандидатов от команды (3 человека). Один коллега агрессивно начал «агитировать» за себя, принижая успехи других (например, заявил, что только он работает с трудными подростками, а другие с «легкими» стариками). Социальный климат испортился, возникла напряженность. Два других сотрудника отказались от участия, сославшись на нехватку времени, но на деле — из-за боязни

политических интриг. Руководитель хочет использовать конкурс для мотивации, но рискует разрушить команду.

Задание: Оцените управленческое решение номинировать двух кандидатов от малой команды. Предложите алгоритм действий лидера по превращению конкурса в инструмент командообразования, а не разобщения. Как должна выглядеть процедура выдвижения, чтобы сохранить психологическую безопасность?

Ответ: Решение номинировать двух сотрудников от малой команды (3 человека) является ошибочным, так как создает игру с нулевой суммой

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать обучающийся	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100	0,3	30
КТ 2	100	0,3	30
Итого:	x	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ x Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ – 1.

Раздел 1. Введение в теоретические основы лидерства

Тема 1–2.

Тематика докладов:

1. Командообразование как социальный и управленческий процесс в организациях социальной работы.
2. Теория лидерства: объект, предмет и основные задачи в системе социальной работы.
3. Классические модели групповой динамики и их применение в практике социальной сферы.
4. Современные подходы к изучению командообразования и лидерства.
5. Этические основы делового общения как фактор эффективного командообразования.
6. Значение лидерства для развития кадрового потенциала организаций социального обслуживания.
7. Эволюция теорий лидерства: от теории черт к современным концепциям.
8. Власть, влияние и авторитет в деятельности руководителя социальной службы.
9. Психологические и социологические аспекты взаимодействия в команде.
10. Роль лидера в мотивации персонала и повышении вовлеченности сотрудников.

Методические рекомендации по подготовке доклада.

Подготовка доклада способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляется план, подбираются основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения.

Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых дает сам преподаватель; анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений; обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и

заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	0–20	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	0–20	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	0–20	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0–20	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0–20	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	100	

КТ – 2.

Раздел 2. Организационно-методические основы взаимодействия

Тема 3–5

Творческие задания с разбором ситуаций:

Задание 1.

Ситуация: В учреждении социальной защиты сотрудники формально объединены в группу, но каждый работает изолированно. Общие цели не обсуждаются.

Задание: Определите, является ли это командой. Предложите 3 шага для трансформации группы в команду.

Задание 2. «Лидер и информационный обмен»

Ситуация: Руководитель не делится важной информацией, из-за чего возникают ошибки в работе.

Задание: Разработайте план улучшения обмена информацией.

Задание 3. «Активное слушание на практике»

Ситуация: Социальный работник жалуется, что его идеи игнорируют.

Задание: Смоделируйте диалог с использованием техник активного слушания.

Задание 4. «Фасилитация конфликта»

Ситуация: В команде возник конфликт из-за распределения обязанностей.

Задание: Опишите, как лидер может применить фасилитацию для решения конфликта.

Задание 5. «Коучинг вместо контроля»

Ситуация: Сотрудник не справляется с задачей, руководитель склонен к жёсткому контролю.

Задание: Предложите коучинговый подход к решению проблемы.

Методические рекомендации для оценивания ситуаций.

Задание	Критерии оценки	Баллы (макс.)
Задание 1. Формальная группа vs. Команда	1. Корректность определения (команда/группа). 2. Логичность и эффективность предложенных шагов. 3. Полнота и применимость шагов.	10
Задание 2. Лидер и информационный обмен	1. Полнота и реалистичность предложенного плана. 2. Оригинальность и эффективность предложенных мер.	10

Задание	Критерии оценки	Баллы (макс.)
	3. Учет особенностей рабочей среды.	
Задание 3. Активное слушание на практике	1. Использование релевантных техник активного слушания. 2. Естественность и убедительность диалога. 3. Достижение цели диалога (улучшение восприятия идей).	10
Задание 4. Фасилитация конфликта	1. Понимание роли фасилитатора. 2. Логичность и последовательность действий лидера. 3. Эффективность применения техник фасилитации.	10
Задание 5. Коучинг вместо контроля	1. Корректность применения коучингового подхода. 2. Обоснованность предложенных вопросов и техник. 3. Потенциальная эффективность предложенного решения.	10
Общая оценка		50

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация (зачет с оценкой) проводится в устной форме. Обучающийся получает экзаменационный билет с двумя вопросами и одной задачей.

Вопросы для зачета с оценкой

Теоретические вопросы

1. Сущность командообразования как социального и управленческого процесса.
2. Объект и предмет теории лидерства.
3. Классические модели групповой динамики.
4. Эволюция теорий лидерства.

5. Современные модели групповой динамики.
6. Природа власти и авторитета в социальной работе.
7. Связь командообразования и профессиональной этики.
8. Влияние лидера на мотивацию персонала.
9. Значение лидерства для развития кадрового потенциала.
10. Психологические аспекты взаимодействия в команде.
11. Социологические аспекты группового взаимодействия.
12. Роль информационного обмена в команде.
13. Специфика командной работы в социальной сфере.
14. Отличие команды от рабочей группы.
15. Функции лидера в организации командной работы.
16. Делегирование как инструмент управления.
17. Методы активного слушания.
18. Обратная связь как инструмент управления.
19. Роль лидера в развитии профессиональных компетенций сотрудников.
20. Значение взаимодействия для участия в профессиональных мероприятиях.
21. Современные инструменты лидерства.
22. Технологии совместного решения проблем.
23. Фасилитация как метод управления.
24. Коучинг в социальной работе.
25. Наставничество как форма развития персонала.
26. Организация обучения сотрудников.
27. Технологии подготовки к профессиональным мероприятиям.
28. Публичное выступление в деятельности лидера.
29. Значение инструментов лидерства для организации.
30. Этика деловой коммуникации.
31. Этапы формирования команды.
32. Роль лидера на начальном этапе формирования команды.
33. Роль лидера на этапе развития команды.
34. Управление конфликтами в команде.
35. Роль лидера на этапе зрелости команды.
36. Делегирование полномочий.
37. Психологическая безопасность в команде.
38. Факторы сплоченности коллектива.
39. Роль профессиональных мероприятий в развитии команды.
40. Развитие кадрового потенциала организации.

Практические задания

1. Проанализируйте ситуацию низкой сплоченности в коллективе социального учреждения и предложите меры по командообразованию.
2. Определите стадию развития команды по описанию ситуации и предложите действия лидера.
3. Разработайте рекомендации по укреплению авторитета руководителя.
4. Составьте план мотивации сотрудников социальной службы.
5. Проанализируйте конфликт в коллективе и предложите способы его разрешения.
6. Разработайте систему коммуникации в коллективе.
7. Определите, является ли приведённый коллектив командой, обоснуйте ответ.
8. Распределите задачи между сотрудниками с учетом их компетенций.
9. Сформулируйте корректную обратную связь сотруднику.
10. Подготовьте план участия команды в профессиональном конкурсе.
11. Подберите инструменты для организации командной работы.
12. Разработайте сценарий фасилитационной встречи.
13. Составьте программу наставничества для нового сотрудника.
14. Разработайте структуру презентации для конференции.
15. Проанализируйте ошибки в деловом общении и предложите корректировки.
16. Сформируйте команду под конкретный социальный проект.
17. Предложите стратегию разрешения конфликта в команде.
18. Определите задачи, которые можно делегировать сотрудникам.
19. Разработайте меры по повышению доверия в коллективе.
20. Составьте план развития персонала организации на год.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

Раздел 1. Введение в теоретические основы лидерства

**Тема 1. Теоретические основы командообразования и лидерства.
УК-3.2, ПК-1.5, ПК-1.7**

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

Вопрос 1. Раскройте сущность командообразования как социального и управленческого процесса.

Вопрос 2. Определите объект, предмет и задачи теории лидерства в социальной работе.

Вопрос 3. Охарактеризуйте классические и современные модели групповой динамики.

Вопрос 4. Объясните значение теоретических знаний о лидерстве для развития кадрового потенциала в социальной сфере.

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов.

Задание 1. Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Какой признак наиболее полно характеризует команду?

- А) Наличие формального руководителя
- Б) Совместная ответственность за результат
- В) Индивидуальная работа участников
- Г) Отсутствие структуры

Задание 2. Дайте развернутый, логически структурированный ответ. Что является предметом теории лидерства?

- А) Финансовые показатели организации
- Б) Закономерности влияния лидера на группу
- В) Личностные характеристики клиентов
- Г) Технические средства управления

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Задание 1. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Какая стадия развития группы связана с возникновением конфликтов?

- А) Формирование
- Б) Завершение
- В) Выполнение
- Г) Конфликт

Задание 2. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что относится к функциям лидера?

- А) Игнорирование мнения команды
- Б) Координация деятельности
- В) Исключение коммуникации
- Г) Передача ответственности

Задание 3. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Какой стиль лидерства предполагает участие всех членов команды в принятии решений?

- А) Демократический
- Б) Авторитарный
- В) Либеральный
- Г) Бюрократический

Задание 4. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что является важным элементом командообразования?

- А) Изоляция сотрудников
- Б) Четкое распределение ролей
- В) Отсутствие целей
- Г) Конкуренция внутри команды

Тема 2. Сущность и природа лидерства. УК-3.2, ПК-1.7

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

Вопрос 1. Охарактеризуйте эволюцию основных теорий лидерства.

Вопрос 2. Раскройте природу власти, влияния и авторитета в социальной работе.

Вопрос 3. Опишите психологические и социологические аспекты взаимодействия в команде.

Вопрос 4. Объясните роль лидера в мотивации персонала и информационном обмене.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению.

Задание 1. Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Какая теория утверждает, что лидерство зависит от ситуации?

- А) Теория черт
- Б) Ситуационная теория
- В) Поведенческая теория
- Г) Харизматическая теория

Задание 2. Что является источником неформального авторитета?

- А) Должность
- Б) Приказ
- В) Личные качества
- Г) Регламент

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Задание 1. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что относится к видам власти?

- А) Формальная
- Б) Эмоциональная
- В) Техническая
- Г) Случайная

Задание 2. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что является характеристикой трансформационного лидерства?

- А) Контроль
- Б) Вдохновение
- В) Наказание
- Г) Формализация

Задание 3. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что способствует эффективной коммуникации?

- А) Открытость
- Б) Игнорирование обратной связи
- В) Соккрытие информации
- Г) Жесткий контроль

Задание 4. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что влияет на мотивацию сотрудников?

- А) Отсутствие целей
- Б) Изоляция
- В) Признание достижений
- Г) Конфликты

Раздел 2. Организационно-методические основы взаимодействия

Тема 3. Особенности работы в команде и функции лидера. УК-3.2, ПК-1.5, ПК-1.7

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

Вопрос 1. Раскройте специфику командной работы в социальной сфере.

Вопрос 2. Охарактеризуйте функции лидера в организации обмена знаниями и опытом.

Вопрос 3. Опишите методы активного слушания, обратной связи и делегирования.

Вопрос 4. Объясните роль руководителя в распределении работы и развитии команды.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов.

Задание 1. Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Что отличает команду от рабочей группы?

- А) Общие цели
- Б) Индивидуальная ответственность
- В) Отсутствие взаимодействия
- Г) Формальность

Задание 2. Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Что является функцией лидера?

- А) Соккрытие информации
- Б) Делегирование задач
- В) Игнорирование сотрудников

Г) Усиление конфликтов

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Выбрать один верный ответ.

Задание 1. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что включает активное слушание?

А) Уточнение

Б) Перебивание

В) Игнорирование

Г) Оценка

Задание 2. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что важно при делегировании?

А) Случайный выбор

Б) Отказ от ответственности

В) Полный контроль

Г) Учет компетенций

Задание 3. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что способствует развитию команды?

А) Изоляция

Б) Обучение

В) Конфликты

Г) Давление.

Задание 4. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что повышает эффективность взаимодействия?

А) Недоверие

Б) Контроль

В) Коммуникация

Г) Конкуренция

Тема 4. Инструменты и технологии лидерства. УК-3.2, ПК-1.5, ПК-1.7

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

Вопрос 1. Охарактеризуйте современные инструменты и технологии лидерства.

Вопрос 2. Раскройте методы фасилитации, коучинга и наставничества.

Вопрос 3. Опишите технологии организации участия сотрудников в профессиональных мероприятиях.

Вопрос 4. Объясните значение инструментов лидерства для развития кадрового потенциала.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

Задание 1. Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Что является целью фасилитации?

- А) Контроль сотрудников
- Б) Совместное решение задач
- В) Индивидуальная работа
- Г) Наказание

Задание 2. Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Что характерно для коучинга?

- А) Директивность
- Б) Постановка вопросов
- В) Приказ
- Г) Контроль

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Выбрать один верный ответ.

Задание 1. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. то относится к инструментам лидерства?

- А) Игнорирование
- Б) Конфликты
- В) Коммуникационные платформы
- Г) Изоляция

Задание 2. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что важно при публичном выступлении?

- А) Нарушение этики
- Б) Четкость речи
- В) Игнорирование аудитории
- Г) Спонтанность

Задание 3. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что способствует развитию сотрудников?

- А) Обучение
- Б) Наказание
- В) Изоляция
- Г) Давление

Задание 4. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что обеспечивает координацию работы?

- А) Отсутствие связи
- Б) Инструменты управления
- В) Конфликты
- Г) Давление

**Тема 5. Формирование команды и роль лидера в этом процессе.
УК-3.2, ПК-1.5, ПК-1.7**

1. Задания открытого типа.
 - 1.1. Вопросы открытого типа.

Вопрос 1. Опишите этапы формирования команды.

Вопрос 2. Раскройте роль лидера на различных этапах командообразования.

Вопрос 3. Объясните значение психологической безопасности в команде.

Вопрос 4. Охарактеризуйте значение профессиональных мероприятий для развития команды.

2. Задания комбинированного типа.
 - 2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

Задание 1. Выберите правильный ответ и обоснуйте его. С чего начинается формирование команды?

- А) Конфликт
- Б) Подбор участников
- В) Завершение работы
- Г) Контроль

Задание 2. Выберите правильный ответ и обоснуйте его. Что обеспечивает психологическую безопасность?

- А) Страх
- Б) Доверие
- В) Давление
- Г) Контроль

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Задание 1. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что важно при распределении ролей?

- А) Компетенции
- Б) Случайность
- В) Давление
- Г) Игнорирование

Задание 2. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что делает лидер на этапе зрелости команды?

- А) Контролирует все
- Б) Игнорирует
- В) Делегирует
- Г) Устраняет

Задание 3. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что способствует сплоченности?

- А) Конфликты
- Б) Давление
- В) Изоляция
- Г) Доверие

Задание 4. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что развивает кадровый потенциал?

А) Изоляция

Б) Конкурсы

В) Давление

Г) Игнорирование

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок	90-100
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	75-89
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	60-74
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. обучающийся не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	1-59

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Подготовка к лекциям.

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для

этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы. В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Каждому обучающемуся следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

Самостоятельная работа на лекции.

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому практическому занятию каждый обучающийся должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и

изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений обучающемуся необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме практического занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или 10 письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности обучающегося свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Структура практического занятия:

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы может практическое занятие состоять из четырех–пяти частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Доклад и/ или выступление с презентациями по проблеме практического занятия.
3. Обсуждение выступлений по теме – дискуссия.
4. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено программой.
5. Подведение итогов занятия.

Первая часть – обсуждение теоретических вопросов – проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний обучающихся. Примерная продолжительность – до 15 минут. Вторая часть – выступление обучающихся с докладами, которые должны сопровождаться презентациями с целью усиления наглядности восприятия, по одному из вопросов практического занятия. Обязательный элемент доклада – представление и анализ статистических данных, обоснование социальных последствий любого экономического факта, явления или процесса. Примерная продолжительность – 20–25 минут. После докладов следует их обсуждение – дискуссия. В ходе этого этапа практического занятия могут быть заданы уточняющие вопросы к докладчикам. Примерная продолжительность – до 15–20 минут. Если программой предусмотрено выполнение практического задания в рамках конкретной темы, то преподавателями определяется его содержание и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома,

то на практическом занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно). Примерная продолжительность – 15–20 минут. Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Обучающимся должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования. Примерная продолжительность – 5 минут.

Работа с литературными источниками.

В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно–методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем, что позволяет обучающимся проявить свою индивидуальность в рамках выступления на занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

8. Учебная литература и ресурсы информационно–телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Вырупаева, Т. В. Психология управления и лидерства в организации : учебное пособие / Т. В. Вырупаева, И. Ю. Моськина. - Красноярск : Сиб. федер. ун-т, 2019. - 128 с. - ISBN 978-5-7638-4116-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1818725> (дата обращения: 21.04.2026). – Режим доступа: по подписке.

2. Малышев, К. Б. Психология управления : учебное пособие / К. Б. Малышев, О. А. Малышева, А. Н. Баламут. - Москва ; Вологда : Инфра-Инженерия, 2022. - 160 с. - ISBN 978-5-9729-0910-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1902207> (дата обращения: 21.04.2026). – Режим доступа: по подписке.

3. Трусъ, А. А. Психология управления / А. А. Трусъ. - Минск : Вышэйшая школа, 2014. - 317 с.- ISBN 978-985-06-2422-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/509563> (дата обращения: 21.04.2026). – Режим доступа: по подписке.

8.2. Дополнительная литература

1. Антонова, Н. В. Психология управления : учеб. пособие / Н. В. Антонова ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — 2-е изд. — Москва : Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. - 270 с. - ISBN 978-5-7598-1453-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1040788> (дата обращения: 21.04.2026). — Режим доступа: по подписке.

2. Камнева, Е. В. Организационная психология : учебник / Е. В. Камнева, Н. Н. Шуракова. — Москва : Прометей, 2025. — 234 с. — ISBN 978-5-00172-852-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/515808> (дата обращения: 21.04.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

3. Педагогика и психология управления и лидерства: социокультурный гендерный аспект : сборник научных трудов / составители А. А. Ильина [и др.] ; под редакцией Е. Э. Шишловой. — Москва : МГИМО, 2017. — 316 с. — ISBN 978-5-9228-1669-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/293918> (дата обращения: 21.04.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация.

1. Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. (с изм. и доп.).

2. Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации : федер. закон Рос. Федерации от 28 дек. 2013 г. № 442-ФЗ (ред. действующая).

3. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации : официальный сайт. — URL: <https://mintrud.gov.ru> (дата обращения: 14.04.2026).

8.4. Интернет–ресурсы

Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА»	https://cyberleninka.ru/
ЭБС «ЛАНЬ»	https://e.lanbook.com
ЭБС «ЗНАНИУМ»	https://znanium.ru
ЭБС «SOCHUM»	https://sochum.ru

5. Материально–техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Требования к аудитории:

- Лекционные
- Семинарские
- Помещения для самостоятельной работы

Требования к оборудованию:

- Доска
- проектор
- ПК (стационарный) или ноутбук: операционная система: не ниже Windows 7 (или аналогичная по функциям)

Требования к программному обеспечению:

- пакет Microsoft Office