

Подписано электронной подписью:
Вержицкий Данил Григорьевич
Должность: Директор КГПИ КемГУ
Дата и время: 2025-04-23 00:00:00

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Кузбасский гуманитарно – педагогический институт
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования

«Кемеровский государственный университет»
Факультет физической культуры, естествознания и природопользования

УТВЕРЖДАЮ
Декан
В.А. Рябов
«16 » марта 2023 г.

Рабочая программа дисциплины

К.М.01.ДВ.01.02 Психология лидерства

Направление подготовки
49.03.01 Физическая культура

Направленность (профиль) программы
Инструктор-методист по физической культуре и спорту

Программа бакалавриата

Квалификация выпускника
бакалавр

Форма обучения
очная

Год набора 2022

Новокузнецк 2023

Оглавление

1. Цель дисциплины.....	3
1.1 Формируемые компетенции	3
1.2 Дисциплины и практики, участвующие в формировании компетенций	3
1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине	4
2. Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации	4
3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины.....	5
3.1 Учебно-тематический план.....	5
3.2 Содержание занятий по видам учебной работы.....	6
4. Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации.....	7
5. Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспечение дисциплины	10
5.1 Учебная литература.....	10
5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины	11
5.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы	11
6. Иные сведения и (или) материалы.....	12
6.1. Примерные темы письменных учебных работ	12
6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации.....	17

1. Цель дисциплины

В результате освоения данной дисциплины у обучающегося должны быть сформированы компетенции основной профессиональной образовательной программы (далее – ОПОП):

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Содержание компетенции как планируемых результатов обучения по дисциплине см. таблицы 1 и 2.

1.1 Формируемые компетенции

Таблица 1 - Формируемые дисциплиной компетенции

Наименование вида компетенции	Наименование категории (группы) компетенций	Код и название компетенции
Универсальная	Командная работа и лидерство	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

1.2 Дисциплины и практики, участвующие в формировании компетенций

Таблица 2 – Индикаторы достижения компетенций по ОПОП

Код и название компетенции	Индикаторы достижения компетенции по ОПОП	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы. УК-3.2. Организует, координирует и обеспечивает работу команды. УК-3.3. Применяет способы конструктивного преодоления возникающих в команде разногласий.	К.М.01 Социально-гуманитарный модуль К.М.01.05 Организация проектной и волонтерской деятельности К.М.05 Воспитательная деятельность К.М.05.01 Методика воспитательной работы и классное руководство К.М.05.03(П) Воспитательная работа. Классное руководство

1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине

Таблица 3 – Знания, умения, навыки, формируемые дисциплиной

Код и название компетенции	Индикаторы достижения компетенции, закрепленные за дисциплиной	Знания, умения, навыки (ЗУВ), формируемые дисциплиной
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2. Организует, координирует и обеспечивает работу команды.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – теоретические основания и понятия функционального построения жизненной среды и социально значимой жизнедеятельности человека; – способы управления социальной группой; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – организовать взаимодействие членов команды для решения задачи, проблемы; – входить в роли менеджера и лидера для решения организационных задач и проблем. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – приемами конструктивного решения ситуативных задач и проблем социальной группы; – приемами эффективной целевой работы в команде; – навыками побуждения активности людей при взаимодействии

2. Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации

Таблица 4 – Объем и трудоемкость дисциплины по видам учебных занятий

Общая трудоемкость и виды учебной работы по дисциплине, проводимые в разных формах	Объём часов по формам обучения		
	ОФО	ОЗФО	ЗФО
1 Общая трудоемкость дисциплины			72
2 Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)			12
Аудиторная работа (всего):			12
в том числе:			
Лекции			8
практические занятия, семинары			4
Практикумы			
лабораторные работы			
в интерактивной форме			
в электронной форме			
Внеаудиторная работа (всего):			
в том числе, индивидуальная работа обучающихся с преподавателем			
подготовка курсовой работы /контактная работа			
3 Самостоятельная работа обучающихся (всего)			56
4 Промежуточная аттестация обучающегося:			4зачет

3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины.

3.1 Учебно-тематический план

Таблица 5 - Учебно-тематический план очной формы обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины по занятиям	Общая трудоёмкость (всего час.)	Трудоёмкость занятий (час.)						Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости
			ОФО			ОЗФО/ЗФО			
			Аудиторн. занятия		СРС	Аудиторн. занятия		СРС	
			лекц.	практ		лекц.	практ		
Семестр 4									
1	Лидерство как социально-психологический феномен	12				2	0	10	УО-1
2	Традиционные и инновационные концепции лидерства	14				0	0	14	УО-1
3	Лидерство и власть	16				2	0	14	УО-1
4	Лидерский потенциал	16				2	2	12	УО-1
5	Методы развития лидерского потенциала	14				2	2	10	УО-1
	ИТОГО	72				8	4	60	Зачет

3.2 Содержание занятий по видам учебной работы

Таблица 6 - Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела	Содержание
<i>Содержание лекционного курса</i>		
1	Лидерство как социально-психологический феномен	Исследования лидерства в зарубежной и отечественной психологии. Ключевые феноменологические проявления лидерства в различных сферах жизнедеятельности человека: : лидерство в семье, стиль поведения и лидерский стиль, эффективность деятельности, успешность, мотивация достижений и мотивационные способности лидера, конкурентность и кооперативность; "боязнь успеха", стремление к лидерству и мотивация власти; гендерная идентичность и лидерство; характеристики личности, способствующие и препятствующие лидерству. Психологическое содержание понятия «лидерство». Предмет и задачи психологии лидерства. Методологические основы психологии лидерства.
2	Традиционные и инновационные концепции лидерства	Описательные подходы к организационному лидерству (теория черт). Поведенческие подходы к проблемам лидерства (стили лидерства). Ситуационные теории лидерства. Социально-психологические концепции лидерства. Харизматическое лидерство. Использование системного, типологического, психосоциального подхода в целях повышения эффективности лидерства. к проблеме лидерства. Концепция эмоционального интеллекта.
3	Лидерство и власть	Природа и источники власти. Пять типов власти лидера. Восприятие и понимание и власти. Власть и индивид: роль ведущего и ведомого. Власть и группа в организации. Основные факторы социального партнерства: коммуникация, мотивация, сотрудничество. Динамика лидерства в пространстве группового субъекта Деструктивное лидерство в малых группах.
4	Лидерский потенциал	Функциональные компетенции лидера. Психолого-акмеологические компетенции лидера. Социально-психологические компетенции лидера. Гендерные аспекты лидерства. Имидж лидера.
5	Методы развития лидерского потенциала	Повышение социально-психологической компетентности руководителя. Развивающая социальная среда. Социальное обучение молодежи. Социально-психологическое сопровождение молодежных лидеров.
<i>Темы практических/семинарских занятий</i>		
	<i>Раздел 1</i>	<i>Лидерство как социально-психологический феномен</i>

1	Психология лидерства в больших и малых социальных группах	<p><i>Семинар-практикум</i></p> <p>1. Вопросы для обсуждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Особенности лидерства в малых группах. – Основные подходы к лидерству в больших группах. <p>2. совместное заполнение таблицы «Ситуации, характеризующие поведение лидера»</p> <p>3. Упражнение для «определения себя» в группе людей, окружающих тебя (проективное творческое задание)</p> <p>2. Индивидуально составить сравнительную таблицу «Особенности лидерства в больших и малых группах».</p> <p>СРС: подготовить доуказ «Особенности лидерства в малых и больших группах»</p>
	<i>Раздел 3</i>	<i>Лидерство и власть</i>
2	Эмоциональное лидерство	<p><i>Семинар-практикум</i></p> <p>1. Вопросы для обсуждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Эмоциональные стили лидерства. Типология стилей лидерства, основанных на эмоциональном интеллекте – Эмоции лидера – Способности человека, которые могут характеризовать его как лидера (по В. Д. Гоулману) <p>2. Исследование эмоционального интеллекта и определение личных «зон роста».</p> <p>СРС: подготовить доуказ по вопросам: эмоциональные стили лидерства; эмоции лидера.</p>
	<i>Раздел 4</i>	<i>Лидерский потенциал</i>
3	Лидерское поведение	<p><i>Семинар-практикум</i></p> <p>1. Вопросы для обсуждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Триггеры поведения и лидерство – Сила позитивного подкрепления <p>2. Обсуждение и решение практических заданий</p> <p>СРС: подготовить доуказ по вопросам: триггеры поведения и лидерство; сила позитивного подкрепления.</p>
	<i>Раздел 5</i>	<i>Методы развития лидерского потенциала</i>
4	Развитие лидерских качеств и способностей	<p><i>Элемент тренинга</i></p> <p>Проведение тренингового занятия «Лидерский тренинг», направленный на развитие способности убеждать, умение артикулировать собственные требования в уверенной форме, умения различать уверенное, неуверенное поведение</p> <p>СРС: повторение лекционного материала.</p>

4. Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации

Для положительной оценки по результатам освоения дисциплины обучающемуся необходимо выполнить все установленные виды учебной работы. Оценка результатов работы обучающегося в баллах (по видам) приведена в таблице 7.

Таблица 7 - Балльно-рейтинговая оценка результатов учебной работы обучающихся по видам (БРС)

Вид рейтинга	Весовой коэффициент, %	Виды учебной работы	Результаты учебной работы	Баллы
Текущая учебная работа в семестре (посещение занятий по расписанию и выполнение заданий)	80	Лекционные занятия (8 занятий)	Производится оценка посещаемости учебных занятий. Баллы выставляются в соответствии с критериями: <i>3 балла</i> – выставляется в случае, если студент не имеет пропусков занятий, активно взаимодействует с лектором в ходе лекционного занятия; <i>2 балла</i> – выставляется в случае, если студент имеет до 10% пропусков занятий, взаимодействует с лектором в ходе лекционного занятия; <i>1 балл</i> – выставляется в случае, если студент имеет до 25% пропусков занятий, взаимодействие с лектором осуществляется только при индивидуальном обращении лектора к студенту; <i>0 балл</i> – выставляется в случае, если студент имеет более 25% пропусков занятий.	0 – 3
		Практические занятия, семинары (4 занятий).	Производится оценка следующих форм: – выполнение заданий на практических занятиях; – устные ответы студентов на практических занятиях; – контроль самостоятельной работы; – проверка сформированности умений (в соответствии с изучаемыми темами); – коллоквиум Баллы выставляются в соответствии с критериями: <i>9-10 баллов</i> – выставляется в случае, если студент выполняет задание самостоятельно; показывает полный объем знаний, умений в освоении, пройденных тем и применение их на практике; нет ошибок в логических рассуждениях; в случае устного ответа – дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос (вопросы), свободно оперирует понятиями, умеет выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-	0 – 40

			<p>следственные связи; студент демонстрирует глубокие и прочные знания материала по заданным вопросам, исчерпывающе и последовательно, грамотно и логически стройно его излагает;</p> <p><i>7-8 балл</i> – работа выполнена полностью, но обоснований шагов решения недостаточно; допущена одна ошибка или два-три недочета; при устном ответе – дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос (вопросы), но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи; ответ логичен и изложен в терминах науки; студент знает материал по заданным вопросам, грамотно и последовательно его излагает, но допускает неточности в определениях.</p> <p><i>4-6 баллов</i> – работа выполнена не полностью; допущены грубые ошибки. Работа выполнена не самостоятельно. При устном ответе – дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов, обучающийся не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи, студент может конкретизировать обобщенные знания только с помощью преподавателя, студент знает только отдельные моменты, относящиеся к заданным вопросам, слабо владеет понятийным аппаратом.</p> <p><i>1-3 баллов</i> – работа выполнена частично; допущены грубые ошибки. Работа выполнена не самостоятельно. При устном ответе – не владеет материалом. Студент не способен даже при помощи вспомогательной информации выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи, слабо владеет понятийным аппаратом.</p>	
--	--	--	--	--

			0 баллов – работа не представлена.	
		Самостоятельная работа	23 балла (пороговое значение) 35 баллов (среднее значение) 42 баллов (максимальное значение)	0-37
Итого по текущей работе в семестре (51 – 100% по приведенной шкале)				max 80
Промежуточная аттестация (экзамен)	20 (100% баллов приведенной шкалы)	Вопрос 1	10 балла (пороговое значение) 20 баллов (максимальное значение)	0 – 6
		Вопрос 2	10 балла (пороговое значение) 20 баллов (максимальное значение)	0 – 6
		Практическое задание	15 балла (пороговое значение) 30 баллов (максимальное значение)	0 – 8
Итого по промежуточной аттестации (зачету) Пороговое значение для получения зачета 10 баллов				max 20
Суммарная оценка по дисциплине для получения зачета (сумма баллов текущей и промежуточной аттестации): 51 – 100 б.				

5. Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Учебная литература

Основная учебная литература

1. Ильин, В. А. Психология лидерства : учебник для вузов / В. А. Ильин. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 311 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01559-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489128> (дата обращения: 11.02.2022).

2. Селезнева, Е. В. Лидерство : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 429 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08397-2. — URL : <https://urait.ru/bcode/489015>

Дополнительная учебная литература

1. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебное пособие для вузов / А. С. Чернышев [и др.] ; под общей редакцией А. С. Чернышева. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 159 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08262-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/494350>

2. Корягина, Н. А. Самопрезентация и убеждающая коммуникация : учебник и практикум для вузов / Н. А. Корягина. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 225 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11562-8. — URL : <https://urait.ru/bcode/494962>

3. Леонов, Н. И. Психология делового общения : учебное пособие для вузов / Н. И. Леонов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 193 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09235-6. — URL : <https://urait.ru/bcode/494141>

5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

<p>305 Учебная аудитория (мультимедийная) для проведения:</p> <ul style="list-style-type: none">- занятий лекционного типа;- занятий семинарского (практического) типа;- групповых и индивидуальных консультаций;- текущего контроля и промежуточной аттестации. <p>Специализированная (учебная) мебель: доска маркерно-меловая, кафедра, столы, стулья.</p> <p>Оборудование: стационарное - компьютер преподавателя, проектор, экран, колонки; переносное - Web-камера.</p> <p>Используемое программное обеспечение: MSWindows (Microsoft Imagine Premium 3 year по лицензионному договору № 1212/КМР от 12.12.2018 г. до 12.12.2021 г.), LibreOffice (свободно распространяемое ПО), антивирусное ПО ESET Endpoint Security, лицензия №EAV-0267348511 до 30.12.2022 г.; Mozilla Firefox (свободно распространяемое ПО), Google Chrome (свободно распространяемое ПО), Opera (свободно распространяемое ПО), Foxit Reader (свободно распространяемое ПО), WinDjView (свободно распространяемое ПО), Яндекс.Браузер (отечественное свободно распространяемое ПО).</p> <p>Интернет с обеспечением доступа в ЭИОС.</p>	<p>654027, Кемеровская область - Кузбасс, г. Новокузнецк, пр-кт Пионерский, д.13, пом. 2</p>
---	--

5.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Перечень СПБД и ИСС по дисциплине

Информационная база данных – университетская информационная система РОССИЯ. Тематическая электронная библиотека и база для прикладных исследований в области экономики, управления, социологии, лингвистики, философии, филологии, международных отношений, права. Режим доступа: <https://uisrussia.msu.ru/>

Электронная библиотека диссертаций [Электронный ресурс]: официальный сайт Рос. гос. б-ка. – Москва: Рос. гос. б-ка, 2003. – Доступ к полным текстам из комплексного читального зала НБ РГУ имени С.А. Есенина. – Режим доступа: <http://diss.rsl.ru>, доступ к авторефератам свободный

КиберЛенинка [Электронный ресурс]: научная электронная библиотека. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru>, свободный

Образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент» [Электронный ресурс]: сайт. – Режим доступа: <http://escocman.edu.ru>, свободный

База профессиональных данных «Мир психологии» – Режим доступа: <http://psychology.net.ru/>

Единое окно доступа к образовательным ресурсам – свободный доступ к интегральному каталогу образовательных интернет-ресурсов и к электронной библиотеке учебно-методических материалов для общего и профессионального образования (Психология). Режим доступа: http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.77.2

6. Иные сведения и (или) материалы.

6.1. Примерные темы письменных учебных работ

Примерные вопросы для устного опроса

1. Предмет психологии лидерства и место этой дисциплины в структуре наук.
2. Психология лидерства как отрасль психологического знания.
3. Назовите основные подходы к изучению феномена лидерства и охарактеризуйте их.
4. Что такое резонансное лидерство, эмоциональное лидерство, нравственное лидерство, мотивирующее лидерство?
5. Методы и приемы осуществления лидерства лидерства (Мотивирующее видение. Согласование потребностей. Формирование культуры. Влиятельная модель поведения).
6. Механизмы выдвижения в позицию лидерства.
7. Динамика лидерства.
8. Психология лидерского потенциала.
9. Психология доверия к лидерам.
10. Психологическое содержание главных лидерских качеств.
11. Типы «токсичных лидеров».
12. Связь психологии лидерства с другими науками.
13. Отличительные особенности между лидером и диктатором.
14. Обоснуйте, почему стили лидерства и руководства идентичны.
15. Перечислите факторы дерминирующие изменение стиля лидерства.
16. Является ли наличие «харизмы» фактором, повышающим эффективность руководства и какие проблемы может создать харизматическое общество.

Примерные задания для дополнительного набора баллов по БРС

1. Провести измерение внутригрупповых отношений методом социометрии в учебной группе.
2. Подготовить доклад на тему: «Рекомендации руководителю по профилактике стрессовых состояний».
3. Подготовить презентацию о молодежных лидерах России.
4. Подготовить доклад «Как стать лидером?»
5. Разработать схему «Структура личности лидера» (отчет сдается в виде оформленного мультимедийного проекта)
6. Выполнить творческую работу «Психологический портрет политического лидера» (отчет сдается в виде оформленного мультимедийного проекта).
7. Провести диагностику лидерского потенциала у студентов, составить среднестатистический психологический портрет лидера в студенческой среде.

8. Составить сравнительный анализ моделей лидерства: модель эффективности руководства и теория когнитивного ресурса; мотивационная модель лидерства (руководства); нормативная модель руководства; ситуационный контекст лидерства.

9. Основываясь на содежании харизматического подхода (ранняя теория харизматического руководства, поведенческая теория харизматического руководства) провести анализ харизматической модели современных двух политических лидеров.

Примерные вопросы тестового котроля

1. Фактор случайного выдвижения – это:

- А) талант руководителя
- Б) наставник
- В) удача
- Г) благоприятные социальные условия.

2. По мнению Парыгина:

А) руководство и лидерство – это синонимы
Б) лидерство более общее явление, которое включает в себя и руководство

В) руководство более общее явление, которое включает в себя и лидерство

Г) лидерство имеет отношению к неформальным отношениям, руководство – к формальным отношениям

3. Характерной особенностью харизматической личности является:

- А) развитый интеллект
- Б) высокий уровень креативности
- В) хорошо развитые организаторские качества
- Г) способность к эмоциональному заражению

4. Какой из перечисленных стилей соответствует стилю, ориентированному на отношения:

- А) инструментальный
- Б) поддерживающий
- В) ориентированный на достижения
- Г) партисипативный

5. Психологическое консультирование лидеров организации направлена:

А) оценку профессиональной пригодности к деятельности руководителя

- Б) помощь в профессиональной адаптации руководителей
- В) использование технологии коучинга
- Г) проведение тренингов

6. Что такое лидерство?

- А) Управление;
- Б) Тип управленческого взаимодействия;
- В) Метод управления;

Г) Способ воздействия на подчиненных.

7. Лидер:

А) Даёт импульс движению;

Б) Поддерживает движение;

В) Препятствует движению;

Г) Не влияет на движение.

8. Власть, основанная на деловом авторитете, означающая, что руководитель, по мнению сотрудников, обладает компетентностью, знаниями, опытом и умением, необходимыми для решения определенных задач в условиях отсутствия таких способностей у других членов группы

А) Референтная власть

Б) Легитимная власть

В) Экспертная власть

Г) Относится ко всем типам власти

9. Лидер как правило возникает

А) Стихийно

Б) Назначается

В) Избирается

10. Верны ли определения?

А) «Патриарх» — это лидер, по отношению к которому члены группы испытывают одновременно чувство любви и страха

Б) «Тиран» — это лидер, в отношении к которому доминирует чувство страха

В) Активно-негативный лидер — это лидер, который стремится к рациональному контролю над ситуацией и отличается пренебрежением к иррациональному

Г) Активно-негативный лидер — это лидер, который характеризуется противоречием между интенсивными попытками достичь успеха и относительно низким эмоциональным вознаграждением за них

Стимульный материал для практических занятий

Методический материал для практического задания «Психология лидерства в больших и малых социальных группах»

Стимульный материал 1.

Таблица – Ситуации, характеризующие поведение лидера

<i>Ситуация</i>	<i>Поведение лидера</i>	
	<i>удовлетворяет группу</i>	<i>является нейтрализатором лидерства</i>
Лидер сам принимает решения, не советуясь с членами группы		
Лидер привлекает к обсуждению решений всех членов группы, но никогда не учитывает их мнение		
Лидер привлекает к обсуждению решений всех желающих членов группы, но не прилагает усилий к тому, чтобы понять их		

точку зрения		
Лидер направляет и обобщает мнение членов группы		
Лидер создает спокойную, деловую атмосферу в организации		
Лидер является открытым носителем достоверной информации в организации		
Лидер делегирует полномочия членам группы		
Лидер стремится переложить ответственность на членов группы		
Лидер слабо компетентен в узких производственных вопросах		

Стимульный материал 2.

Творческое задание (проективное): «Нарисуйте свою композицию по темам из серии: «мои коллеги», «мои однокурсники» или что-либо изображающее общность людей, с которыми вы часто видите. Но, сделайте это не напрямую, а в виде какой-то композиции: аквариум / сад / лес и т.д. Обязательно изобразите на ней себя и проанализируйте: какая по размеру фигурка – ваша. Куда вы поместили себя относительно остальных? Какие цвета выбрали? Как изобразили окружающих».

Методический материал для практического задания «Лидерское поведение»

Стимульный материал 1.

Таблица – Карта мотиваторов

Уровни потребностей	С помощью чего могут быть удовлетворены?
Физиологические	
Потребности в безопасности	
Социальные	
Потребности в уважении	
Потребности в самореализации	

Стимульный материал 2.

Предлагаются два фрагмента ответа на вопросы о мотивации. Задача – извлечь из ответов как можно больше информации по следующим направлениям.

– Каковы особенности работы/функций, подходящих для этого человека?

– Есть ли какие-то негативные моменты/угрозы, связанные с пребыванием данного человека в организации?

Ответы – вариант 1

Что побуждает людей эффективно работать? (мотивация)	Каким должен быть оптимальный коллектив?	Каким должен быть хороший сотрудник?	Каким должен быть идеальный руководитель?
Оплата труда предсказуемая и прозрачная.	Четкое разграничение ответственности.	Предсказуемый. Спокойный. Лояльный.	Авторитетный. Берет на себя всю ответственность.

Стабильность. Поступательный карьерный и профессиональный рост.	Готовность помогать. Ответственность и порядок.	Ответственный. Дисциплинирован. Специалист.	Четко ставит цели. Соблюдает договоренности.
---	--	---	---

Ответы – вариант 2

Что побуждает людей эффективно работать? (мотивация)	Каким должен быть оптимальный коллектив?	Каким должен быть хороший сотрудник?	Каким должен быть идеальный руководитель?
Успешная компания Участие в прибыли Должность, признание	Единая цель Дружный коллектив Готовность поддержать и работать сверх плана	Отзывчивый Хороший специалист. Умеет ставить задачи и решать их. Хочет расти	Хорошо мотивирует. Умеет объяснить задачу. Направляет, но не приказывает.

Формы работы для подготовки к практическим занятиям:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
	<i>Раздел 1</i>	<i>Лидерство как социально-психологический феномен</i>
1	Психология лидерства в больших и малых социальных группах	СРС: подготовить доклад «Особенности лидерства в малых и больших группах»
	<i>Раздел 3</i>	<i>Лидерство и власть</i>
2	Эмоциональное лидерство	СРС: подготовить доклад по вопросам: эмоциональные стили лидерства; эмоции лидера.
	<i>Раздел 4</i>	<i>Лидерский потенциал</i>
3	Лидерское поведение	СРС: подготовить доклад по вопросам: триггеры поведения и лидерство; сила позитивного подкрепления.
	<i>Раздел 5</i>	<i>Методы развития лидерского потенциала</i>
4	Развитие лидерских качеств и способностей	СРС: повторение лекционного материала.

6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации

Таблица 9 – Примерные теоретические вопросы и практические задания к зачету

№ п/п	Разделы и темы	Примерные теоретические вопросы	Примерные практические задания
1	Лидерство как социально-психологический феномен	<p>1. Исследования лидерства в зарубежной и отечественной психологии.</p> <p>2. «Боязнь успеха», стремление к лидерству и мотивация власти;</p> <p>3. Гендерная идентичность и лидерство.</p> <p>4. Психологическое содержание понятия «лидерство». характеристики личности, способствующие и препятствующие лидерству.</p> <p>5. Предмет и задачи психологии лидерства. Методологические основы психологии лидерства.</p> <p>6. Ключевые феноменологические проявления лидерства в различных сферах жизнедеятельности человека: лидерство в семье, стиль поведения и лидерский стиль.</p>	<p>1. Пропишите психологические требования к лидеру-руководителю в различных организациях (возьмите 2-3 организации)</p> <p>2. Дайте характеристику качеств человека говорящих о предрасположенности к лидерству, зависящей от биологических и социальных факторов.</p> <p>3. Напишите десять ключевых качеств, требуемых для эффективного лидерства. Проранжируйте их. Определите, какие из этих качеств присущи вам.</p> <p>4. Дайте характеристику ролей эффективного лидера.</p> <p>5. Какие представленные способы принятия решений, относятся к какому-либо стилю лидерства. Обоснуйте.</p> <p>– уделяйте внимание не только решению, но и процессу;</p> <p>– порой чем сильнее вы рветесь вперед, тем больше отстаете;</p> <p>– не тратьте время впустую;</p> <p>– важны не только слова. Не упустите из виду, кем и почему они сказаны;</p> <p>– не рубите сплеча, подумайте, прежде чем браться за дело;</p> <p>– «Положите ваш материал мне на столе» – это не решение.</p>
2	Традиционные и инновационные концепции лидерства	<p>7. Описательные подходы к организационному лидерству (теория черт).</p> <p>8. Поведенческие подходы к проблемам лидерства (стили лидерства).</p>	<p>6. Составить сравнительную таблицу личностных теорий лидерства</p> <p>7. Прочитайте высказывание: «Мы не можем позволить себе роскошь ожидания, чтобы</p>

		<p>9. Ситуационные теории лидерства.</p> <p>10. Социально-психологические концепции лидерства.</p> <p>11. Харизматическое лидерство.</p> <p>12. Использование системного, типологического, психосоциального подхода в целях повышения эффективности лидерства. к проблеме лидерства.</p> <p>13. Концепция эмоционального интеллекта.</p>	<p>увидеть будущее пока мы не решим, что делать в настоящем». На своем личном примере раскройте ее содержание.</p> <p>8. Дайте характеристику стилей неэффективного лидерства, а также опишите ситуации, в которых этот стиль поведения опустим при архетипах: герой-одиночка, бюрократ, поджигатель, Горячий сторонник, заботливый бюрократ, изобретатель-одиночка, демагог, зануда.</p>
3	Лидерство и власть	<p>14. Природа и источники власти. Типы власти лидера.</p> <p>15. Восприятие и понимание и власти.</p> <p>16. Власть и индивид: роль ведущего и ведомого. Власть и группа в организации.</p> <p>17. Основные факторы социального партнерства: коммуникация, мотивация, сотрудничество.</p> <p>18. Динамика лидерства в пространстве группового субъекта</p> <p>19. Деструктивное лидерство в малых группах.</p>	<p>9. Охарактеризуйте деятельность, связанную с руководством и деятельность, связанную с лидерством. Сравните эти два вида деятельности. Выделите сходства и различия в них</p> <p>10. Замечательный врач, с назначением его на руководящую должность, может бесконечно затевать ссоры со своими коллегами. Почему?</p> <p>11. «Горячий сторонник» сосредоточен на межличностных отношениях. Приведите по одному примеру из собственного опыта о поведении таких людей и объясните деструктивность для лидерства</p>
4	Лидерский потенциал	<p>20. Психолого-акмеологические компетенции лидера.</p> <p>21. Социально-психологические компетенции лидера.</p> <p>22. Гендерные аспекты лидерства.</p> <p>23. Имидж лидера.</p> <p>24. Функциональные компетенции лидера.</p>	<p>12. Смоделировать ситуацию, в которой можно отследить влияние значимость эмоциональной, физической и интеллектуальной составляющих лидерства.</p> <p>13. Проанализируйте, чем, на ваш взгляд, характеризуется уверенное, неуверенное и агрессивное поведение: поза, жесты, мимика, голос, содержание высказываний, инициатива в общении, зрительный контакт.</p>

			<p>14. Составьте идеальный перечень лидерских качеств. Отметьте какие составляющие лидерского потенциала развиты у вас слабее всего. Смоделируйте, в перспективе последвия.</p> <p>15. Основываясь на предложенных прилагательных (самостоятельный, принципиальный, дипломатичный, косный, веселый, активный, прагматичный, справедливый, эмоциональный, восторженный, понимающий, надежный, консервативный, либеральный, дружелюбный, целеустремленный, общительный, манипулирующий) классифицируйте их. Обоснуйте свой ответ.</p>
5	Методы развития лидерского потенциала	<p>25. Повышение социально-психологической компетентности руководителя.</p> <p>26. Развивающая социальная среда.</p> <p>27. Социальное обучение молодежи.</p> <p>28. Социально-психологическое сопровождение молодежных лидеров.</p>	<p>16. Составить рекомендации для лидера по эффективному общению с подчиненными.</p> <p>17. «Хорошего руководителя можно узнать по шрамам на языке». Объясните значение этого утверждения. Сформулируйте минимум три совета в русле данных вами объяснений.</p> <p>18. Сравните два высказывания: Некоторые менеджеры думают: «У людей, которые работают в поте лица, нет времени зарабатывать настоящие деньги». Некоторые руководители говорят: «Деньги человек может заработать, лишь работая не покладая рук». Какому стилю присуще каждое высказывание? Какие советы учащиеся могут дать в каждом случае?</p>

Составитель: Алонцева А.И., канд. психол. наук, доцент