

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Кафедра педагогики и психологии

УТВЕРЖДАЮ

И.о. проректора по учебной работе

А.А. Цыглин

2022 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Командная работа и лидерство»
(адаптационная дисциплина)

Направление подготовки (код, специальность) 32.04.01 Общественное здравоохранение

Направленность (магистерская программа) Организация оказания первой помощи в
чрезвычайных и экстремальных ситуациях

Форма обучения очная

Срок освоения ООП 2 года

Курс **II**

Контактная работа – 24 час.

Лекции – 8 час.

Практические занятия – 16 час.

Самостоятельная работа – 48 час.

Семестр **III**

Зачет - III семестр

Всего 72 часа
(2 зачетные единицы)

Уфа
2022

При разработке рабочей программы учебной дисциплины «Командная работа и лидерство» (адаптационная дисциплина) в основу положены:

- 1) ФГОС ВО по направлению подготовки 32.04.01 Общественное здравоохранение (уровень подготовки кадров высшей квалификации – программа магистратуры), утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2017 № 485.
- 2) Учебный план направления подготовки 32.04.01 Общественное здравоохранение, направленности (магистерской программы) «Организация оказания первой помощи в чрезвычайных и экстремальных ситуациях», утвержденный Ученым советом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Башкирский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации от «24» мая 2022 г., протокол № 5.


Рабочая программа учебной дисциплины «Командная работа и лидерство» (адаптационная дисциплина) направления подготовки 32.04.01 Общественное здравоохранение, направленности (магистерской программы) «Организация оказания первой помощи в чрезвычайных и экстремальных ситуациях», одобрена на заседании кафедры педагогики и психологии от «25» 05 2022 года, протокол № 12.

Заведующий кафедрой


А.Ф. Амиров

Рабочая программа учебной дисциплины «Командная работа и лидерство» (адаптационная дисциплина) направления подготовки 32.04.01 Общественное здравоохранение, направленности (магистерской программы) «Организация оказания первой помощи в чрезвычайных и экстремальных ситуациях», одобрена УМС по программам бакалавриата и магистратуры от «21» 06 2022 года, протокол № 1.

Председатель УМС по программам бакалавриата и магистратуры


К.В. Храмова

Разработчики:

доцент кафедры педагогики и психологии
ФГБОУ ВО БГМУ Минздрава России, к.м.н.
доцент кафедры педагогики и психологии
ФГБОУ ВО БГМУ Минздрава России, к.п.н.
старший преподаватель кафедры педагогики
и психологии ФГБОУ ВО БГМУ Минздрава России


Е.Е. Липатова


О.В. Кудашкина

Е.В. Нелюбина

Содержание рабочей программы

1.	Пояснительная записка	4
2.	Вводная часть	4
3.	Основная часть	9
3.1.	Объем учебной дисциплины «Командная работа и лидерство» (адаптационная дисциплина) и виды учебной работы	9
3.2.	Разделы учебной дисциплины «Командная работа и лидерство» (адаптационная дисциплина) и компетенции, которые должны быть освоены при их изучении	9
3.3.	Разделы учебной дисциплины «Командная работа и лидерство» (адаптационная дисциплина), виды учебной деятельности и формы контроля	14
3.4.	Название тем лекций и количество часов по семестрам изучения учебной дисциплины «Командная работа и лидерство» (адаптационная дисциплина)	15
3.5.	Название тем практических занятий и количество часов по семестрам изучения учебной дисциплины «Командная работа и лидерство» (адаптационная дисциплина)	16
3.6.	Лабораторный практикум	17
3.7.	Самостоятельная работа обучающегося	18
3.8.	Оценочные средства для контроля успеваемости и результатов освоения учебной дисциплины «Командная работа и лидерство» (адаптационная дисциплина)	19
3.9.	Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины «Командная работа и лидерство» (адаптационная дисциплина)	25
3.10.	Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины «Командная работа и лидерство» (адаптационная дисциплина)	26
3.11.	Образовательные технологии	26
3.12.	Разделы учебной дисциплины «Командная работа и лидерство» (адаптационная дисциплина) и междисциплинарные связи с последующими дисциплинами	27
4.	Методические рекомендации по организации изучения дисциплины	27
5.	Протоколы согласования рабочей программы дисциплины с другими дисциплинами специальности	27
6.	Протоколы утверждения	28

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебная дисциплина «Командная работа и лидерство» (адаптационная дисциплина) направлена на усвоение магистрами комплекса знаний в области теории и практики лидерства, психологии лидерства, на формирование и развитие управленческой компетенции и организаторских способностей. Данная дисциплина позволяет сформировать углубленные знания о феномене «лидер» в контексте психологии малых и больших групп и рассмотреть роль и функциональное значение формального лидера в учреждениях, методы и технику деятельности руководителя по управлению конфликтами в организации. Учебная дисциплина «Командная работа и лидерство» (адаптационная дисциплина) предполагает создание педагогических условий, обеспечивающих развитие и формирование необходимых для трудовых действий способов управления развитием способностей и компетенций, необходимых в профессиональной деятельности и готовности магистра к управлению коллективом, толерантному восприятию социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.

Дисциплина «Командная работа и лидерство» (адаптационная дисциплина) предназначена для обучающихся 32.04.01 Общественное здравоохранение, и соответствует общим требованиям ФГОС ВО, предъявляемым к подготовке специалистов. Нормативно-правовую базу разработки рабочей программы составляют: Федеральные законы Российской Федерации: «Об образовании в Российской Федерации» (от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ); ФГОС ВО специальности Учебный план подготовки кадров высшей квалификации направленности (магистерской программы) «Организация оказания первой помощи в чрезвычайных и экстремальных ситуациях». Процесс обучения на кафедре осуществляется с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения (по индивидуальному плану).

2. ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

2.1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения учебной дисциплины «Командная работа и лидерство» (адаптационная дисциплина) состоит в формировании системных знаний, умений и навыков в области теории и практики лидерства, психологии лидерства в соответствии с требованиями профессиональной деятельности и нормативными документами организации, в усвоении основ теорий лидерства и применения в практической деятельности:

навыков организации работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ;

навыков разработки и реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления);

навыков мотивирования и стимулирования персонала организации, направленных на достижение стратегических и оперативных целей;

навыков сбора, обработки и анализа информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений; оценки эффективности управленческих решений.

При этом *задачами* дисциплины являются:

1) Формирование у магистра универсальных компетенций.

Выпускник, освоивший программу магистратуры, должен обладать следующими универсальными компетенциями: УК-3, УК-4, УК-5, УК-6, ОПК-3, ОПК-5, ПКО-7.

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

УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия;

УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия;

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

ОПК-3. Способность реализовывать управленческие принципы в профессиональной деятельности;

ОПК-5. Способность к организации публичных мероприятий для решения задач профессиональной деятельности, в том числе с международными партнерами;

ПКО-7. Способность и готовность принимать обоснованные организационно-управленческие решения в области общественного здоровья и здравоохранения.

2) Приобретение магистрами следующих знаний о:

предмете, основных понятиях и категориях, основных подходах и концепциях лидерства;

описательной модели личности успешного лидера, концепции организационной деятельности;

основных задачах лидера организации;

возможностях создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач;

концепциях основных современных достижений в фундаментальной, прикладной и практической областях науки о лидерстве и перспективы ее развития;

разнообразии культур в процессе межкультурного взаимодействия

3) приобретение магистрами следующих умений:

- Использовать полученные знания в процессе планирования, организации и осуществления своей профессиональной деятельности.
- Пользоваться понятийным аппаратом изучаемой дисциплины.
- Реализовать в профессиональной деятельности основные закономерности организации и руководства работой команды, разрабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
- Вырабатывать адекватные целям и содержанию деятельности стратегии сотрудничества и на их основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели, распределяя роли в команде
- Планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов; распределяя поручения и делегируя полномочия членам команды
- Разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон
- Обеспечивать создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач
- Выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп

2.2. Место учебной дисциплины в структуре ООП специальности

Адаптационная дисциплина «Командная работа и лидерство» относится к блоку Б1.В.ДВ.03.02 основной образовательной программы высшего образования (уровень подготовки кадров высшей квалификации – программа магистратура) по направлению подготовки 32.04.01 Общественное здравоохранение.

Для изучения данной дисциплины необходимы знания, умения и навыки и разные уровни сформированных компетенций полученные ранее при обучении по основной

образовательной программе высшего образования по направлению подготовки 32.04.01 Общественное здравоохранение.

2.3. Требования к результатам освоения учебной дисциплины

2.3.1. Виды профессиональной деятельности, которые лежат в основе преподавания дисциплины «Командная работа и лидерство» (адаптационная дисциплина):

технологическая деятельность:

- диагностировании ситуации и принятии решений с целью развития личности и организации;
- управлении планирования трудовой деятельностью, проектами в подразделениях;
- управлении планирования развития трудового потенциала коллектива;
- организация группового решения поставленных задач и контроля достижение результата;
- создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач;
- выстраивание взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры, организация бесконфликтного делового общения;
- предупреждение профессиональной деформации, профессиональной усталости, профессионального «выгорания», девиаций психологического здоровья;

научно-исследовательская деятельность:

- самостоятельное определение научной и практической ценности решаемых задач в области профессиональной деятельности и составление практических рекомендаций по использованию результатов научных исследований;
- выявление различных способов решения исследовательских задач;
- представление результатов исследований в формах отчетов, рефератов, публикаций;
- использование результатов научных исследований в обеспечении эффективности профессиональной деятельности.

организационно-управленческая деятельность:

- принятие ответственности за результат действий в рамках своих функциональных обязанностей;
- разработка и реализация системы контроля в профессиональной деятельности.

2.3.2. Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих универсальных (УК) компетенций:

Изучение учебной дисциплины «Командная работа и лидерство» (адаптационная дисциплина) направлено на формирование у магистров следующих универсальных (УК) компетенций:

п/№	Номер/ индекс компетенции с содержанием компетенции (или ее части)/трудовой функции	Номер индикатора компетенции с содержанием (или ее части)	Индекс трудовой функции и ее содержание	Перечень практических навыков по овладению компетенцией	Оценочные средства
1	2	3	4	5	6
1	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели		-	Уметь использовать полученные знания для решения практических и профессиональных задач Способность и готовность к управлению коллективом, толерантно воспринимать	Индивидуальные задания (проект) и практико-ориентированные задания (задача), кейс-

				<p>социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>Планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов; распределять поручения и делегировать полномочия членам команды</p> <p>Разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон</p> <p>Организовывать дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов</p> <p>разработанным идеям</p>	<p>задания и тестовый контроль опрос</p>
2	<p>УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия</p>		-	<p>Способность применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия.</p>	<p>Индивидуальные задания (проект) и практико-ориентированные задания (задача), кейс-задания и тестовый контроль опрос</p>
3	<p>УК- 5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>		-	<p>Способность и готовность к участию в деятельности по созданию недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.</p> <p>В порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере деятельности выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания,</p>	<p>Индивидуальные задания (проект) и практико-ориентированные задания (задача), кейс-задания и тестовый контроль опрос</p>

				деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	
4	УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки		-	Уметь определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки. Уметь использовать полученные знания для решения практических и профессиональных задач Уметь профессионально взаимодействовать, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон Организовывать дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	Индивидуальные задания (проект) и практико-ориентированные задания (задача), кейс-задания и тестовый контроль опрос
5	ОПК-3. Способность реализовывать управленческие принципы в профессиональной деятельности		-	Уметь использовать полученные знания для решения практических и профессиональных задач Уметь профессионально взаимодействовать, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Индивидуальные задания (проект) и практико-ориентированные задания (задача), кейс-задания и тестовый контроль опрос
6	ОПК-5. Способность к организации публичных мероприятий для решения задач профессиональной деятельности, в том числе с международными партнерами		-	Вести профессиональную коммуникацию с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	Индивидуальные задания (проект) и практико-ориентированные задания (задача), кейс-задания и тестовый контроль опрос
7	ПКО-7. Способность и готовность принимать		-	Уметь профессионально взаимодействовать, толерантно	Индивидуальные задания

обоснованные организационно-управленческие решения в области общественного здоровья и здравоохранения.			воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	(проект) и практико-ориентированные задания (задача), кейс-задания и тестовый контроль опрос
--	--	--	---	--

3. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

3.1. Объем адаптационной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов/ зачетных единиц	Семестры	
		№ III часов	№ __ часов
1	2	3	4
Контактная работа (всего), в том числе:	24	24	-
Лекции (Л)	8	8	-
Практические занятия (ПЗ),	16	16	-
Самостоятельная работа обучающегося (СРО), в том числе:	48	48	-
Подготовка к занятиям (ПЗ)	12	12	-
Подготовка к текущему контролю (ПТК)	12	12	-
Подготовка к промежуточному контролю (ППК)	12	12	-
Индивидуальное задание (проект)	12	12	-
Вид промежуточной аттестации	зачет (З)	+	-
	экзамен (Э)	-	-
ИТОГО: Общая трудоемкость	час.	72	-
	ЗЕТ	2	-

3.2. Разделы адаптационной дисциплины и компетенции, которые должны быть освоены при их изучении

№п/п	Компетенции	Наименование раздела учебной дисциплины	Содержание раздела в дидактических единицах (темы разделов)
1	2	3	4
1	УК-3, УК-4, УК-5, УК-6 ОПК-3, ОПК-5, ПКО-7	Лидерство. Теории и стили лидерства. Мотивация в управлении. Лидер и группа.	Теории и стили лидерства. Структурные теории лидерства. Поведенческий подход к лидерству. Теории и стили

		<p>Группы и их значимость. Функции и задачи лидера в группе. Групповое решение проблем, роль лидера в групповом решении проблем. Межличностные отношения лидеров друг с другом и группой.</p>	<p>лидерства. Введению в мотивацию. Теории мотивации в практике управления. Определение мотивации и ее роли в управлении. Историческая ретроспектива развития теорий мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Ценности работников организации. Формирование ценностных ориентаций и их динамика. Формирование аттитюдов и их типы. Удовлетворенность трудом. Мотивационное программно-целевое управление. Генезис и структура мотивационного программно – целевого управления (МПЦУ). Роль руководителя и его место в структуре МПЦУ. Лидер и группа. Группы и их значимость. Причины выдвижения лидера. Функции и задачи лидера в группе. Групповое решение проблем, роль лидера в групповом решении проблем. Межличностные отношения лидеров друг с другом и группой. Социальное влияние лидера на группу. Психологические способы воздействия лидера на группу и личность. Способы достижения контакта в процессе общения. Ситуационный подход к лидерству. Выбор эффективного стиля лидерства.</p>
2	УК-3, УК-4, УК-5, УК-6 ОПК-3, ОПК-5, ПКО-7	<p>Аутогенный менеджмент. Имидж руководителя и его формирование. Самоуправление и развитие личности лидера Имидж в деловой сфере Самопрезентация</p>	<p>Личностные особенности преуспевающего менеджера. Личностные ограничения в работе менеджера. Типология личности менеджера (манипулятор, актуализатор, психологический тип</p>

			<p>менеджера по Д.Кейрси). Управление своим поведением. Кризисы жизни и их преодоление. Планирование карьеры и делового успеха. Структура деятельности, ведущей к успеху. Условия успешности правления своим поведением. Отрицательные эмоции в работе менеджера и контроль над ними. Психологическое переутомление и способы его устранения. Стресс в работе менеджера и психологические приемы выхода из стрессового состояния. Имидж в деловой сфере. Межличностная аттракция и факторы на нее влияющие. Разработка имиджа. Основные этапы вхождения в образ. Самопрезентация менеджера. Роль имиджа при устройстве на работу. Ошибки при оценке другого.</p>
3	<p>УК-3, УК-4, УК-5, УК-6 ОПК-3, ОПК-5, ПКО-7</p>	<p>Психология управления поведением других. Программно-целевое управление. Роль менеджера и его функции в структуре ПЦУ. Психологические особенности деятельности по выработке управленческого решения. Стиль руководства и факторы, влияющие на формирование стиля. Управление изменениями в организации</p>	<p>Сущность, психолого-технологическая направленность и содержание программно-целевого управления в системе учреждений. Основные подходы к созданию ПЦУ и функции руководителя в этой деятельности. Законы ПЦУ и повышение эффективности управления труда. Методы и способы постановки цели деятельности трудового коллектива, составление программы по реализации поставленной цели. Роль менеджера и его функции в структуре ПЦУ. Психологические особенности деятельности по выработке управленческого решения. Составляющие процесса принятия управленческого решения. Особенности выработки коллективного решения, роль руководителя в принятии коллективного</p>

			<p>решения.</p> <p>Стиль руководства и факторы, влияющие на формирование стиля. Классификация стилей руководства (авторитарный, либеральный и демократический) и типология менеджера Р. Блэйка и Дж. С. Моутона. Выбор собственного индивидуального стиля управления. Влияние стиля руководства на результаты деятельности коллектива.</p>
4	<p>УК-3, УК-4, УК-5, УК-6 ОПК-3, ОПК-5, ПКО-7</p>	<p>Психология делового общения. Коммуникация межличностная и организационная. Особенности коммуникации в управлении. Психология публичного выступления. Особенности проведения переговоров. Конфликты в организации.</p>	<p>Деловое общение как один из уровней общения. Коммуникация межличностная и организационная. Особенности коммуникации в управлении. Эффективное поведение в ситуации организационной и межличностной коммуникации (знакомство, прием, неофициальная беседа). Основные коммуникационные барьеры и пути их преодоления. Психология публичного выступления. Вербальные и невербальные компоненты. Структура выступления и особенности подготовки публичной речи. Особенности проведения переговоров. Теоретические подходы к выбору техники переговоров. Структура переговоров. Особенности проведения деловых совещаний. Конфликты в организации. Структура и функции конфликтов. Динамика конфликта в организации. Способы разрешения организационных конфликтов</p>
5	<p>УК-3, УК-4, УК-5, УК-6 ОПК-3, ОПК-5, ПКО-7</p>	<p>Психология работы в организации. Психологические особенности работы с персоналом. Авторитет руководителя и факторы, его формирующие. Адаптация руководителя.</p>	<p>Кадровая политика организации и кадровые технологии. Психологические аспекты подбора и расстановки кадров. Объективные и субъективные факторы в подборе персонала. Психологические особенности</p>

		<p>Социально-психологический климат в организации.</p>	<p>работы с персоналом. Стратегия организационной деятельности. Авторитет руководителя и факторы, его формирующие. Адаптация руководителя в должности, проблема включения в формальную и неформальную структуру коллектива. Социально-психологический климат в организации, его структура и факторы на него влияющие. Совместимость сотрудников подразделения. Факторы срабатываемости. Сплоченность сотрудников. Психологические особенности работа в команде. Этапы командообразования. Лидер и команда.</p>
	<p>УК-3, УК-4, УК-5, УК-6 ОПК-3, ОПК-5, ПКО-7</p>	<p>Психология управления Предмет, цели и задачи психологии управления. Основные методологические подходы к управлению. Основные управленческие функции. Структура организации и ее подсистемы.</p>	<p>Цели, задачи, содержание, специфика психологии управления в учреждениях . Связь психологии управления с общей, социальной, экономической психологией, социологией и эргономикой. Основные методологические подходы к управлению: системный, процессный и ситуационный. Основные управленческие функции: планирование, организация, мотивация и контроль. Психологические особенности реализации основных управленческих функций руководителем. Структура организации и ее подсистемы (формальная и неформальная). Руководитель как субъект подсистем организации. Психологические особенности деятельности руководителя в линейной, функциональной и матричной организационной структуре.</p>

3.3 Разделы адаптационной дисциплины, виды учебной деятельности и формы контроля

№ п/п	№ семестра	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)						Формы текущего контроля успеваемости
			Л	ПЗ	СЗ	СРО	КСР	всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	III	Лидерство. Теории и стили лидерства. Мотивация в управлении Лидер и группа Группы и их значимость. Функции и задачи лидера в группе. Групповое решение проблем, роль лидера в групповом решении проблем. Межличностные отношения лидеров друг с другом и группой.	1	2	-	8	-	11	Входной контроль (тестирование) Защита кейса
2		Аутогенный менеджмент. Имидж руководителя и его формирование. Самоуправление и развитие личности лидера Имидж в деловой сфере Самопрезентация	1	2	-	8	-	11	Текущий контроль (тестирование) Защита кейса
3		Психология управления поведением других. Программно-целевое управление. Роль менеджера и его функции в структуре ПЦУ. Психологические особенности деятельности по выработке управленческого решения. Стиль руководства и факторы, влияющие на формирование стиля. Управление изменениями в организации	2	2	-	8	-	12	Текущий контроль (тестирование) Защита кейса
4		Психология делового общения. Коммуникация межличностная и организационная. Особенности коммуникации в управлении. Психология публичного выступления. Особенности проведения	2	4	-	8	-	14	Текущий контроль (тестирование) Защита кейса

	переговоров. Конфликты организации.	в							
5	Психология работы в организации. Психологические особенности работы с персоналом . Авторитет руководителя и факторы, его формирующие. Адаптация руководителя. Социально-психологический климат в организации.	1	4	-	8	-	13	Текущий контроль (тестирование) Защита кейса	
6	Психология управления Предмет, цели и задачи психологии управления. Основные методологические подходы к управлению. Основные управленческие функции. Структура организации и ее подсистемы.	1	2	-	8	-	11	Текущий , итоговый контроль (тестирование) Защита кейса	
		8	16	-	48	-	72		

3.4. Название тем лекций и количество часов по семестрам изучения адаптационной дисциплины

№ п/п	Название тем лекций адаптационной дисциплины	Семестр III (кол-во часов)
1	2	3
1	Лидерство. Лидер и группа. Мотивация в управлении. Группы и их значимость. Функции и задачи лидера в группе. Групповое решение проблем, роль лидера в групповом решении проблем. Межличностные отношения лидеров друг с другом и группой.	1
2	Аутогенный менеджмент. Имидж руководителя и его формирование. Самоуправление и развитие личности лидера Имидж в деловой сфере Самопрезентация	1
3	Психология управления поведением других. Программно-целевое управление. Психологические особенности деятельности по выработке управленческого решения. Стиль руководства и факторы, влияющие на формирование стиля. Управление изменениями в организации	2
4	Психология делового общения. Коммуникация межличностная и организационная. Особенности коммуникации в управлении. Психология публичного выступления. Особенности проведения переговоров. Конфликты в организации.	2
5	Психология работы в организации.	1

	Психологические особенности работы с персоналом. Авторитет руководителя и факторы, его формирующие. Социально-психологический климат в организации.	
6	Психология управления Предмет, цели и задачи психологии управления. Основные методологические подходы к управлению. Основные управленческие функции. Структура организации и ее подсистемы.	1
	Итого	8

3.5. Название тем практических занятий и количество часов по семестрам изучения адаптационной дисциплины

№ п/п	Название тем практических занятий базовой части дисциплины по ФГОС	Объем по семестрам (кол-во часов)
1	2	3
1	<p>Введению в мотивацию. Теории мотивации в практике управления. Определение мотивации и ее роли в управлении. Историческая ретроспектива развития теорий мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Ценности работников организации. Формирование ценностных ориентаций и их динамика. Формирование аттитюдов и их типы. Удовлетворенность трудом. Мотивационное программно-целевое управление. Генезис и структура мотивационного программно – целевого управления (МПЦУ). Роль руководителя и его место в структуре МПЦУ. Теории и стили лидерства. Структурные теории лидерства. Поведенческий подход к лидерству. Теории и стили лидерства. Лидер и группа. Группы и их значимость. Причины выдвижения лидера. Функции и задачи лидера в группе. Групповое решение проблем, роль лидера в групповом решении проблем. Межличностные отношения лидеров друг с другом и группой. Социальное влияние лидера на группу. Психологические способы воздействия лидера на группу и личность. Способы достижения контакта в процессе общения. Ситуационный подход к лидерству. Выбор эффективного стиля лидерства.</p>	2
2	<p>Личностные особенности преуспевающего менеджера. Личностные ограничения в работе менеджера. Типология личности менеджера (манипулятор, актуализатор, психологический тип менеджера по Д.Кейрси). Управление своим поведением. Кризисы жизни и их преодоление. Планирование карьеры и делового успеха. Структура деятельности, ведущей к успеху. Условия успешности правления своим поведением. Отрицательные эмоции в работе менеджера и контроль над ними. Психологическое переутомление и способы его устранения. Стресс в работе менеджера и психологические приемы выхода из стрессового состояния. Имидж в деловой сфере. Межличностная аттракция и факторы на нее влияющие. Разработка имиджа. Основные этапы вхождения в образ. Самопрезентация менеджера. Роль имиджа при устройстве на работу. Ошибки при оценке другого.</p>	2
3	<p>Сущность, психолого-технологическая направленность и содержание программно-целевого управления в системе учреждений. Основные подходы к созданию ПЦУ и функции руководителя в этой деятельности. Законы ПЦУ и повышение эффективности управления труда. Методы и способы постановки цели деятельности трудового коллектива, составление программы по реализации поставленной цели. Роль менеджера и его функции в структуре ПЦУ. Психологические особенности деятельности по выработке управленческого решения. Составляющие процесса принятия управленческого решения. Особенности выработки коллективного решения, роль руководителя в принятии</p>	2

	<p>коллективного решения.</p> <p>Стиль руководства и факторы, влияющие на формирование стиля. Классификация стилей руководства (авторитарный, либеральный и демократический) и типология менеджера Р. Блэйка и Дж. С. Моутона. Выбор собственного индивидуального стиля управления. Влияние стиля руководства на результаты деятельности коллектива.</p>	
4	<p>Деловое общение как один из уровней общения. Коммуникация межличностная и организационная. Особенности коммуникации в управлении. Эффективное поведение в ситуации организационной и межличностной коммуникации (знакомство, прием, неофициальная беседа). Основные коммуникационные барьеры и пути их преодоления.</p> <p>Психология публичного выступления. Вербальные и невербальные компоненты. Структура выступления и особенности подготовки публичной речи.</p> <p>Особенности проведения переговоров. Теоретические подходы к выбору техники переговоров. Структура переговоров. Особенности проведения деловых совещаний.</p> <p>Конфликты в организации. Структура и функции конфликтов. Динамика конфликта в организации. Способы разрешения организационных конфликтов.</p>	4
5	<p>Кадровая политика организации и кадровые технологии. Психологические аспекты подбора и расстановки кадров. Объективные и субъективные факторы в подборе персонала. Психологические особенности работы с персоналом.</p> <p>Стратегия организационной деятельности. Авторитет руководителя и факторы, его формирующие. Адаптация руководителя в должности, проблема включения в формальную и неформальную структуру коллектива.</p> <p>Социально-психологический климат в организации, его структура и факторы на него влияющие. Совместимость сотрудников подразделения. Факторы срабатываемости. Сплоченность сотрудников. Психологические особенности работа в команде. Этапы командообразования. Лидер и команда.</p>	4
6	<p>Цели, задачи, содержание, специфика психологии управления в учреждениях. Связь психологии управления с общей, социальной, экономической психологией, социологией и эргономикой.</p> <p>Основные методологические подходы к управлению: системный, процессный и ситуационный.</p> <p>Основные управленческие функции: планирование, организация, мотивация и контроль. Психологические особенности реализации основных управленческих функций руководителем.</p> <p>Структура организации и ее подсистемы (формальная и неформальная). Руководитель как субъект подсистем организации. Психологические особенности деятельности руководителя в линейной, функциональной и матричной организационной структуре.</p>	2
	Итого	16

3.6. Семинарские занятия и лабораторный практикум – не предусмотрены.

3.7. Самостоятельная работа обучающегося

3.7.1. Виды СРО

№ п/п	№ семестра	Наименование раздела адаптационной дисциплины	Виды СРО	Всего часов
1	2	3	4	5
1	III	Лидерство. Теории и стили лидерства. Мотивация в управлении Лидер и группа Группы и их значимость. Функции и задачи лидера в группе. Групповое решение проблем, роль лидера в групповом решении проблем. Межличностные отношения лидеров друг с другом и группой.	Подготовка к тренингу, тестированию и др. разработка и защита индивидуальные задания (проект) решение практико-ориентированных заданий (задача), кейс-заданий	8
2	III	Аутогенный менеджмент. Имидж руководителя и его формирование. Самоуправление и развитие личности лидера. Имидж в деловой сфере. Самопрезентация.	Подготовка к тренингу, тестированию и др. разработка и защита индивидуальные задания (проект) решение практико-ориентированных заданий (задача), кейс-заданий	8
3	III	Психология управления поведением других. Программно-целевое управление. Роль менеджера и его функции в структуре ПЦУ. Психологические особенности деятельности по выработке управленческого решения. Стиль руководства и факторы, влияющие на формирование стиля. Управление изменениями в организации	Подготовка к тренингу, тестированию и др. разработка и защита индивидуальные задания (проект) решение практико-ориентированных заданий (задача), кейс-заданий	8
4	III	Психология делового общения. Коммуникация межличностная и организационная. Особенности коммуникации в управлении. Психология публичного выступления. Особенности проведения переговоров. Конфликты в организации.	Подготовка к тренингу, тестированию и др. разработка и защита индивидуальные задания (проект) решение практико-ориентированных заданий (задача), кейс-заданий	8
5	III	Психология работы в организации. Психологические особенности работы с персоналом. Авторитет руководителя и факторы, его формирующие. Адаптация руководителя. Социально-психологический климат в организации.	Психологическое тестирование. Подготовка к практическому занятию, тестированию и др. разработка и защита индивидуальные задания (проект) решение практико-ориентированных заданий (задача), кейс-заданий	8
6	III	Психология управления Предмет, цели и задачи психологии управления. Основные методологические подходы к управлению. Основные управленческие функции. Структура организации и ее подсистемы.	Психологическое тестирование. Подготовка к практическому занятию, тестированию и др. разработка и защита индивидуальные	8

			задания (проект) решение практико-ориентированных заданий (задача), кейс-заданий	
		ИТОГО		48

3.7.2. Примерная тематика рефератов, контрольных вопросов

1. Междисциплинарная функция психологии лидерства.
2. Роль психологии лидерства в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.
3. История зарождения и развития психологии лидерства.
4. Концепция лидерства.
5. Функция лидера в современном обществе.
6. Концепция диады в бизнесе.
7. Функции и задачи лидера в группе.
8. Креативность в бизнесе.
9. Межличностная коммуникация.
10. Современные направления развития управления персоналом.
11. Современные методы планирования персонала.
12. Индивидуальное планирование карьеры менеджера
13. Развитие персонала: система, задачи, методы.
14. Лидерство в управлении персоналом.
15. Стили лидерства.
16. Теория человеческого капитала и концепция «анализ человеческих ресурсов»
17. Основные функции управления
18. Приемы преодоления коммуникативных барьеров в организационной коммуникации
19. Планирование карьеры и делового успеха.
20. Тайм-менеджмент.

3.8. Оценочные средства для контроля успеваемости и результатов освоения учебной дисциплины

Вопросы к зачету

1. Основные характеристики и функции лидера.
2. Дайте определение понятиям «Командная работа и лидерство» (адаптационная дисциплина) и «руководство».
3. Схожесть и различие между лидером и руководителем.
4. Дать определение и охарактеризовать понятия власть, влияние и лидерство.
5. Дайте определение этикета делового общения.
6. Выделите и обоснуйте особенности коммуникации в управлении
7. Психология публичного выступления.
8. Особенности проведения переговоров.
9. Конфликты в организации
10. Основные подходы к изучению проблемы лидерства.
11. Природа лидерства в рамках «теории черт».
12. Понимание сущности лидерства в рамках ситуационного подхода?
13. Основные элементы ситуации в представлении Гибб.
14. Феномен «тайна лидера» с точки зрения сторонников определяющей роли последователей.
15. «Синтетический подход» к изучению феномена лидерства.
16. Типы лидерства по М.Веберу.
17. Типы лидеров в классификации Дженнингса.

18. Основание типологии и типы лидера в классификации Сидни Хука.
19. Классификация лидерства Б.Д. Парыгина.
20. Классификация лидерства Г.К.Ашина.
21. Черты харизматического лидерства.
22. Дайте развернутое определение "стиль лидерства".
23. Назовите и охарактеризуйте основные стили лидерства.
24. Факторы эффективности лидерского стиля.
25. Консенсус как основа группового лидерства.
26. Роль организационной культуры в обеспечении группового лидерства.
27. Групповое лидерство и групповое мышление: схожесть, продуктивность, различия.
28. Преимущества и помехи в реализации группового лидерства.
29. Дайте развернутое определение понятию "этическая норма" лидера.
30. Этапы развития творческого группового мышления.
31. Концептуальные блоки, препятствующие творческой работе группы.
36. Деловое общение и коммуникация. Основные характеристики.
37. Эффективная коммуникация.
38. Личностное общение: коммуникативные стили.
39. Действия руководителя по преодолению коммуникативных барьеров в работе группы.
40. Функции и механизмы управленческого общения.
41. Взаимодействие, рефлексия, аттракция в управлении командой.
42. Техника активного слушания как инструмент коммуникации.
43. Дайте развернутую характеристику профессиональной ответственности руководителя.
44. Дайте характеристику этической, юридической и дисциплинарной ответственности.
45. Назовите и охарактеризуйте этапы формирования социальной ответственности работника.

Ситуационные задачи

Ситуация 1.

Ваши подчиненные в последнее время избегают дружеских бесед с Вами и Ваша искренняя забота об их благосостоянии не находит у них отклика. Качество их работы резко ухудшается.

Вы:

- A. Подчеркнете необходимость выполнения повседневных обязанностей и важность стоящих перед коллективом задач.
- B. Не проявляя особой личной инициативы, предоставите группе возможность диалога с Вами.
- C. Объяснитесь с подчиненными и определите цель дальнейшей работы.
- D. Намеренно не вмешаетесь.

Ситуация 2.

Производительность труда Вашего коллектива заметно возрастает.

Вы пытаетесь убедиться, что все его члены знают свои функциональные обязанности и отвечают предъявленным к ним требованиям.

Вы:

- A. Поддерживаете с ними дружеские отношения, вместе с тем постоянно доверяя, насколько добросовестно они выполняют свои функциональные обязанности.
- B. Не предпринимаете ничего определенного.
- C. Делаете все, что в Ваших силах, чтобы создать в коллективе атмосферу всеобщей причастности и важности решаемых задач.
- D. Подчеркиваете важность решения задач к указанному сроку.

Ситуация 3.

Ваши подчиненные оказались не способны решить поставленную перед ними проблему. Обычно Вы полагались на их самостоятельность. Работа и взаимоотношения внутри коллектива хорошие.

Вы:

- A. Вместе с ними примете участие в решении проблемы.
- B. Позволите подчиненным самим выбрать пути решения проблемы.
- C. Проявите твердость в руководстве и быстро отреагируете на необходимость Реорганизации работы коллектива.
- D. Поощрите членов коллектива в их работе над решением проблемы и поддержите их инициативу.

Ситуация 4.

Вы хотите, чтобы были произведены какие-либо перемены. У Ваших подчиненных прекрасный послужной список. Они понимают необходимость перемен.

Вы:

- A. Вовлечете членов коллектива в разработку необходимых перемен, не навязывая при этом своего мнения.
- B. Объявите о необходимых изменениях и непосредственно будете руководить их воплощением.
- C. Позволите коллективу самому выработать направление деятельности.
- D. Учтете предложения членов коллектива, но воплощением перемен будете руководить сами.

Ситуация 5.

Качество работы Вашего коллектива ухудшается уже на протяжении нескольких месяцев. Члены коллектива не стремятся выполнять поставленные перед ними задачи. В прошлом перераспределение и пересмотр ролей и обязанностей помогли исправить ситуацию. Вам постоянно приходится напоминать подчиненным о необходимости выполнения задачи к указанному сроку.

Вы :

- A. Позволите коллективу самому выработать направление деятельности.
- B. Учтете предложения коллектива, но проследите, чтобы они отвечали целям вашей организации,
- C. Перераспределите роли и обязанности своих подчиненных и в дальнейшем будете непосредственно руководить их деятельностью.
- D. Вовлечете коллектив в определение ролей и обязанностей его членов, при этом, не навязывая своего мнения.

Ситуация 6.

Вы пришли руководителем в организацию с хорошо налаженной системой управления. Ваш предшественник осуществлял жесткий контроль за ее функционированием. Вы хотите, не снижая эффективности системы управления, создать более непринужденную атмосферу в коллективе.

Вы:

- A. Сделаете все, что от Вас зависит, чтобы каждый член коллектива почувствовал свою значимость и причастность.
- B. Подчеркнете важность выполнения поставленных задач к сроку.
- C. Намеренно не будете вмешиваться.
- D. Постараетесь вовлечь всю группу в процесс принятия решений, но лично проследите, чтобы поставленные цели были достигнуты.

Ситуация 7.

Вы хотите внести изменения в структуру коллектива. Ваши подчиненные высказали свои предложения по поводу необходимых перемен. Ваш коллектив работает эффективно и продемонстрировал гибкость в решении задач.

Вы:

- A. Определите, что именно надо изменить, и лично будете руководить процессом перемен.
- B. Вместе с членами коллектива выработаете направление, в котором должны проводиться перемены, и поручите им самим воплотить изменения в жизнь.
- C. Примете предложения своих подчиненных относительно необходимых перемен, но их воплощением в жизнь будете руководить сами.
- D. Во избежание конфронтации оставите все, как есть.

Ситуация 8.

Работа Вашего коллектива и отношения между его членами хорошие. Однако Вам кажется, что Вы недостаточно руководите его деятельностью.

Вы:

- A. Не предпримете никаких шагов.
- B. Обсудите создавшееся положение с подчиненными и предложите необходимые изменения.
- C. Предпримете меры с целью организовать работу подчиненных в четко указанном направлении.
- D. Будете поддерживать инициативу подчиненных в обсуждении с ними проблемы, не навязывая при этом своего мнения.

Ситуация 9.

Ваш начальник поставил Вас во главе рабочей группы, которая с большим опозданием выполняет задачу выработки рекомендаций по внедрению новшеств. Группе не совсем ясно, какие задачи и цели перед нею поставлены. Посещаемость заседаний очень низкая. Проводимые совещания скорее напоминают вечера отдыха. Но члены группы располагают достаточным потенциалом для того, чтобы осуществить поставленную перед ними задачу.

Вы:

- A. Позволите группе самостоятельно выйти из создавшегося положения.
- B. Учтете предложения коллектива, но проследите, чтобы они отвечали стоящей перед Вашей организацией задаче.
- C. Пересмотрите цели и задачи группы и будете тщательно следить за ходом их выполнения.
- D. Вовлечете всех членов группы в определение целей ее работы, не оказывая на них давления со своей стороны.

Ситуация 10.

Ваши подчиненные, которые обычно способны выполнять свои обязанности хорошо, не отвечают недавно пересмотренным Вами стандартам.

Вы:

- A. Вовлечете группу в процесс пересмотра стандартов, прибегая к жесткому контролю.
- B. Изменив требования, будете тщательно контролировать их исполнение.
- C. С целью не допустить конфронтации не будете прибегать к давлению, позволите событиям развиваться естественно.
- D. Учтете предложения коллектива при условии их соответствия новым стандартам.

Ситуация 11.

Вас повысили в должности. Предыдущий руководитель не вмешивался в работу коллектива, который достаточно хорошо справлялся со своими задачами и направлениями работы. Взаимоотношения между его членами хорошие.

Вы:

- A. Предпримете меры с целью организовать работу подчиненных в четко указанном направлении.
- B. Вовлечете подчиненных в процесс выработки решений и поддержите хорошие начинания.

С. Обсудите с подчиненными проделанную работу и затем проанализируйте необходимость нововведений.

Д. Подобно Вашему предшественнику, не будете вмешиваться в работу коллектива.

Ситуация 12.

Вы получили информацию о том, что Ваш коллектив столкнулся с временными трудностями. У Ваших подчиненных замечательный послужной список. Они эффективно справлялись с выполнением долгосрочных целей. Они работали гармонично на протяжении прошедшего года. Все подчиненные обладают высокой квалификацией для выполнения задач.

Вы:

А. Вынесете на рассмотрение коллектива вариант своего решения проблемы и проанализируете необходимость нововведений.

В. Позволите членам коллектива самим выработать решения.

С. Проявите быстроту и твердость, внося коррективы и направляя.

Д. Примите участие в обсуждении проблемы, поддержав, таким образом, своих подчиненных

3.8.1. Формы и вид промежуточной аттестации обучающихся:

№ п/п	№ семестра	Виды контроля	Наименование раздела учебной дисциплины (модуля)	Оценочные средства		
				Форма	Кол-во вопросов в задании	К-во независимых вариантов
1	2	3	4	5	6	7
1	III	входной контроль (ВК),	Лидерство. Теории и стили лидерства. Мотивация в управлении Лидер и группа Группы и их значимость. Функции и задачи лидера в группе. Групповое решение проблем, роль лидера в групповом решении проблем. Межличностные отношения лидеров друг с другом и группой.	письменное тестирование	10	4-5
2	III	текущий контроль (ТК)	Аутогенный менеджмент. Имидж руководителя и его формирование. Самоуправление и развитие личности лидера. Имидж в деловой сфере. Самопрезентация.	письменное тестирование	20	4-5
3	III	текущий контроль (ТК)	Психология управления поведением других. Программно-целевое управление. Роль менеджера и его функции в структуре ПЦУ. Психологические особенности деятельности по выработке управленческого решения. Стиль руководства и факторы, влияющие на формирование	письменное тестирование	20	4-5

			стиля. Управление изменениями в организации			
4	III	текущий контроль (ТК)	Психология делового общения. Коммуникация межличностная и организационная. Особенности коммуникации в управлении. Психология публичного выступления. Особенности проведения переговоров. Конфликты в организации.	письменное тестирование	20	4-5
5	III	текущий контроль (ТК)	Психология работы в организации. Психологические особенности работы с персоналом. Авторитет руководителя и факторы, его формирующие. Адаптация руководителя. Социально-психологический климат в организации.	письменное тестирование	20	4-5
6	III	Промежуточный контроль (ПК)	Психология управления Предмет, цели и задачи психологии управления. Основные методологические подходы к управлению. Основные управленческие функции. Структура организации и ее подсистемы.	письменное тестирование	20	4-5

3.8.2. Примеры оценочных средств:

для входного контроля (ВК)	<p>Что рекомендуется сделать руководителю для установления более тесных, доверительных отношений с членами коллектива?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) составить схему разделения труда; 2) собрать перечень предложений, полученных от членов коллектива по выполняемым ими функциям; 3) провести групповое обсуждение, при котором каждое предложение должно быть подробно рассмотрено; 4) сгруппировать принятые предложения по категориям, представляющим собой аспекты выполнения работы; 5) всё перечисленное. <p>Как создать нормальную психологическую атмосферу взаимоотношений в производственном коллективе?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) руководствоваться личными соображениями; 2) подобрать ассистентов с учетом мнения коллектива; 3) использовать давление на коллектив; 4) использовать личные контакты с отдельными сотрудниками.
	<p>Что относится к основным функциям управления?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) целеполагание 2) организация 3) регулирование 4) контроль. 5) всё перечисленное.

для текущего контроля (ТК)	<p>Что относится к планированию?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. выбор целей и стратегии; 2. выбор линии поведения; 3. выбор программы; 4. выбор процедуры выполнения программы; 5. всё перечисленное.
	<p>Что может быть отнесено к наиболее широко применяемым методам для принятия решения при отборе кандидатов?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. исследования проблем занятости; 2. испытания, собеседования; 3. опрос общественного мнения; 4. реорганизация предприятия; 5. ни один из методов.
для текущего контроля (ТК)	<p>Как определяется процесс социальной адаптации?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. получение социальных льгот; 2. информация при поступлении на работу; 3. процесс постижения целей, норм и отношений, принятых в организации; 4. вступление в неформальные отношения с членами коллектива; 5. процесс обучение трудовым навыкам.
	<p>Каковы основные причины отчуждения работника от целей, задач, интересов предприятия?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. несовершенная система распределительных отношений; 2. отстраненность от управленческого процесса; 3. обеднение содержания труда, его монотонность; 4. неблагоприятный "климат" предприятия; 5. всё перечисленное.
	<p>Какие из указанных теорий мотивации принадлежат к содержательным?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. теория иерархии потребностей А. Маслоу; 2. двухфакторная теория Ф. Херцберга; 3. теория мотивации Д. МакКлеланда; 4. ни одна; 5. все указанные.

3.9. Учебно-методическое и информационное обеспечение адаптационной дисциплины

№ п/п	Наименование	Автор(ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров	
				в библиотеке	на кафедре
1	2	3	4	7	8
Основная литература					
1	А. С. Чернышев Психология лидерства: лидерство в социальных организациях	А. С. Чернышев [и др.] ; под общей редакцией А. С. Чернышева. —	Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 159 с. - Текст: электронный // ЭБС Юрайт	Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/psihologiya-liderstva-liderstvo-v-socialnyh-organizacijah-442248	Неограниченный доступ
2	Селезнева, Е. В. Лидерство: учебник и практикум для вузов	Е. В. Селезнева.	Москва: Издательство Юрайт, 2019.	ЭБС Юрайт [сайт]. - Режим доступа:	Неограниченный доступ

			— 429 с. — (Высшее образование). - Текст: электронный	www.biblio-online.ru/book/liderstvo-432099	
Дополнительная литература					
1	Спивак, В. А. Лидерство	В. А. Спивак.	Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 301 с. -	Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/liderstvo-432902	Неограниченный доступ
2	Спивак, В. А. Лидерство. Практикум	В. А. Спивак	Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 361 с. - Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]	Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/liderstvo-praktikum-433148	Неограниченный доступ
3	Электронно-библиотечная система «Консультант студента» для ВПО			www.studmedlib.ru	Неограниченный доступ
4	Электронная учебная библиотека			http://library.bashgmu.ru	Неограниченный доступ
5	Электронно-библиотечная система eLIBRARY. Коллекция российских научных журналов по медицине и здравоохранению			http://elibrary.ru	Неограниченный доступ
6	Консультант Плюс: справочно-правовая система			http://www.consultant.ru/	Неограниченный доступ

3.10. Материально-техническое обеспечение адаптационной дисциплины

Для реализации адаптационной дисциплины Б1.В.ДВ.03.02 «Командная работа и лидерство» технического обеспечения включает в себя оборудованные помещения для проведения учебных занятий, в том числе аудитории, оборудованные мультимедийными средствами обучения, позволяющие использовать симуляционные технологии для отработки умений и навыков, предусмотренные профессиональной деятельностью, индивидуально; Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

3.11. Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС ВО в учебном процессе широко используются активные и интерактивные формы проведения занятия: обсуждение в группах, творческие задания, проблемные и ролевые дискуссии, «круглый стол», деловые игры с целью демонстрации и тренинга практических навыков, типичных ошибок; анализ конкретных

ситуаций – кейс-метод; интерактивные лекции с демонстрацией учебных тематических фильмов. Используемые образовательные технологии по изучению данной дисциплины составляют интерактивные аудиторные занятия: имитационные технологии – ролевые и деловые игры, тренинг и др.; не имитационные технологии – проблемные лекции, дискуссии с «мозговым штурмом» и без него и др.

3.12. Разделы учебной дисциплины и междисциплинарные связи с последующими дисциплинами.

Умения, усвоенные при изучении дисциплины необходимы для построения индивидуальной траектории развития обучающегося в процессе дальнейшего обучения и профессиональной деятельности специалиста.

4. Методические рекомендации по организации изучения адаптационной дисциплины:

Обучение складывается из контактной работы (24час.), включающей лекционный курс, практические занятия и самостоятельную работу обучающихся (48час.).

Самостоятельная работа обучающегося подразумевает подготовку к практическому занятию и включает работу с учебной, научной литературой.

Каждый обучающийся обеспечен доступом к библиотечным фондам университета и кафедры.

По каждому разделу учебной дисциплины разработаны методические рекомендации для обучающихся и методические указания для преподавателей.

Во время изучения учебной дисциплины обучающиеся самостоятельно проводят освоение дисциплины под руководством преподавателя, представляют проектные работы.

Обучение способствует формированию у обучающихся компетенций необходимых в профессиональной деятельности.

Исходный уровень знаний обучающихся определяется тестированием, текущий контроль усвоения предмета определяется устным опросом в ходе занятий, во время разборов кейсов, при решении типовых ситуационных задач и ответах на тестовые задания.

В конце изучения учебной дисциплины проводится промежуточный контроль знаний с использованием тестового контроля, с защитой проекта и решением ситуационных задач.

5. Протокол согласования рабочей программы дисциплины с другими дисциплинами специальности

Согласования рабочей программы дисциплины «Командная работа и лидерство» (адаптационная дисциплина) с другими дисциплинами специальности не требуется

Наименование предшествующей кафедры	Наименование предшествующей учебной дисциплины	Знания, полученные при изучении предшествующей дисциплины	Умения, приобретенные при изучении предшествующей дисциплины	Навыки, приобретенные при изучении предшествующей дисциплины	Компетенции, приобретенные при изучении предшествующей дисциплины	Подпись заведующего предшествующей кафедрой
1	2	3	4	5	6	7