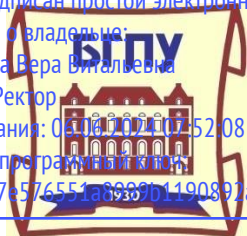


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Щёкина Ера Витальевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 05.05.2019 10:52:08
Уникальный программный ключ:
a2232a55157e576551a8989b1190892af53989420420336ffbf573a434e57789



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ

федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Благовещенский государственный педагогический университет»

ОСНОВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА

Рабочая программа дисциплины

УТВЕРЖДАЮ

Декан психолого-педагогического

факультета

ФГБОУ ВО «БГПУ»

С.О. Зуева

«22» мая 2019 г.

Рабочая учебная программа по дисциплине

СОЦИАЛЬНОЕ ЛИДЕРСТВО В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

Направление подготовки

44.04.01 - ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Профиль

ОРГАНИЗАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ

Уровень

МАГИСТРАТУРА

Принята

на заседании кафедры психологии

(протокол № 9 от «15» мая 2019 г.)

Благовещенск 2019

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка	Ошибка! Закладка не определена.
2. Учебно-тематическое планирование	4
3. Содержание тем (разделов)	5
4. МЕТОДИЧЕСКИЕ рекомендации (указания) для студентов по изучению дисциплины	Ошибка! Закладка не определена.
5. Практикум по дисциплине.....	9
6. Дидактические материалы для контроля (самоконтроля) усвоенного материала	29
7. Перечень информационных технологий, используемых в процессе обучения	37
8. Особенности изучения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья	37
9. Список литературы и информационных ресурсов	37
10. Материально-техническая база	40
11. Лист изменений и дополнений.....	41

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Цель дисциплины: В рамках дисциплины изучаются и анализируются основные приемы, центральные методы и принципы современной психологии лидерства. Необходимо познакомить с основным содержанием и особенностями социально-психологических явлений и процессов в системе образования; - познакомить с возможностями применения на практике методов социальной психологии в сфере образования при решении прикладных и исследовательских задач.

Место дисциплины в структуре ООП: дисциплина «Социальное лидерство в молодежной среде» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1(Б1.В.ДВ.03.02), дисциплины по выбору. Для освоения дисциплины «Социальное лидерство в молодежной среде» студенты используют знания, умения, навыки, сформированные в процессе обучения в вузе.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций: УК-3, ОПК-7, ПК-4.

УК-3 - Способность организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели, **индикаторами** достижения которой являются:

- УК-3.1. Демонстрирует способность работать в команде, проявляет лидерские качества и умения;
- УК-3.2. Демонстрирует способность эффективного речевого и социального взаимодействия. Соблюдает этические нормы взаимодействия;
- УК-3.3. Демонстрирует навыки работы с институтами и организациями в процессе осуществления социального взаимодействия.

ОПК – 7 - Способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений, **индикаторами** достижения которой является:

- ОПК-7.2. Демонстрирует умение использовать особенности образовательной среды учреждения для реализации взаимодействия субъектов; составлять (совместно с другими специалистами) планы взаимодействия участников образовательных отношений.
- ОПК-7.3. Владеет технологиями взаимодействия и сотрудничества в образовательном процессе; способами решения проблем при взаимодействии с различным контингентом обучающихся.

ПК-4 - Готовность к оказанию обучающимся педагогической поддержки в создании общественных объединений, индикаторами достижения которой является:

ПК-4.2. Определяет педагогические средства развития самоуправления обучающихся совместно с другими субъектами воспитания

Перечень планируемых результатов обучения.

В результате изучения дисциплины студент должен:

знать:

- основные положения психологии лидерства;
- теоретические подходы к феномену лидерства;
- процесс управления лидерством в организации.

уметь:

- выделять и анализировать социально-психологическую составляющую в явлении «лидерство»;
- оптимизировать свою профессиональную деятельность с учетом полученных знаний.

владеть:

- навыками диагностики лидерских качеств.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 ч.). Программа предусматривает изучение материала на лекциях и практических занятиях. Предусмотрена самостоятельная работа студентов по темам и разделам. Проверка знаний осуществляется фронтально, индивидуально.

ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Вид учебной работы	Всего часов	Курс
Общая трудоемкость	108	1
Лекции	2	
Практические занятия	14	
Самостоятельная работа	88	
Вид итогового контроля:	4	зачет

2. УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН (заочная форма обучения)

№ № п/п	Наименование тем	Всего часов	Контактные занятия (час.)		Самостоятельная работа
			Лекции	практич	
1	Лидерство как психологический феномен	10	2		8
2	Лидерство и социальная группа	10		2	10
3	Ключевые качества современного лидера	12		2	10
4	Лидерство и руководство	10			8
5	Стили лидерства	10		2	8
6	Лидер и менеджер	10		2	8
7	Специфика организационного лидерства	10		2	8
8	Традиционные теории: теория лидерских качеств	10		2	10
9	Концепции ситуационного лидерства	10		2	10
10	Концепции лидерского поведения	12			8
	зачет	4			
	ИТОГО:	108	2	14	88

Интерактивное обучение по дисциплине

№	Тема занятия	Вид занятия	Форма интерактивного занятия	Кол-во часов
1	Тема 1. Лидерство как психологический феномен.	ПР	Тренинг лидерских качеств	2
2	Тема 2. Лидерство и социальная группа.	ПР	Тренинг лидерских качеств	2
	ИТОГО:			4/16 25%

3. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ (ТЕМ)

Тема 1. Лидерство как психологический феномен. Становление и развитие проблемы лидерства (исторический аспект). Основные зарубежные и отечественные теории. Понятие лидерства. Формальное и неформальное лидерство. Пол и лидерство. Функции лидера. Стили лидерства. Понятие лидерства и руководства. Типология лидеров. Механизм влияния в лидерстве. Авторитет лидера.

Тема 2. Лидерство и социальная группа. Лидерство и группа: понятие социальная группа, групповая динамика, групповая неустойчивость; лидер и групповые потребности. Лидер и ранговая иерархия группы. Лидер и критические ситуации, принятие групповых решений.

Тема 3. Ключевые качества современного лидера. Понятие «лидерские качества». Основные лидерские качества: системные, коммуникативные, внутренние. Барьеры, препятствующие развитию лидерских качеств. Возрастные особенности проявления лидерских качеств.

Тема 4. Лидерство и руководство. Понятие «руководство». Личностная модель руководства. Руководство как системный феномен. Эффективность деятельности руководителя. Руководство как реализация обмена в внутригрупповом взаимодействии. Руководство как социально-когнитивный феномен. Лидерская модель руководства (преобразующий и традиционный компоненты модели). Типы установок руководителя к подчиненным.

Тема 5. Стили лидерства. Определение «стиль лидерства». Подходы к стилям лидерства. Характеристика авторитарного, демократического и попустительского стилей. Факторы выбора стиля.

Тема 6. Лидер и менеджер. Отличия менеджера от лидера – основные позиции отличия. Менеджер во взаимодействии с подчиненными – сознательный и бессознательный уровень. Обоснование необходимости развития лидерских качеств у менеджера.

Тема 7. Специфика организационного лидерства. История становления понятие «организационное лидерство». Позиционный компоненты лидерства. Требования, предъявляемые к организационному лидерству в современных социально-экономических условиях. Компетенции организационного лидера.

Тема 8. Традиционные теории: теория лидерских качеств. Физиологические качества. Организаторские способности (психологическая избирательность, практически-психологическая направленность ума, психологический такт, социальная энергичность, требовательность, критичность, склонность к организаторской деятельности). Организаторская направленность личности лидера. Измерение направленности личности руководителя.

Тема 9. Концепции ситуационного лидерства. Модель Ф. Фидлера, «путь-цель» Хауза и Митчелла, ситуационная модель принятия решений Врума – Йеттона – Яго. Сравнительный анализ теорий. Концепция харизматического лидерства. Понятие «управление лидерством». Выявление лидеров, развитие лидерства, учет интересов группы и неформальное лидерство. Интеграция лидеров, устранение деструктивного лидерства.

Тема 10. Концепции лидерского поведения. Лидерство в фокусе поведенческой типологии. Майерс-Бриггс: осязающий, интуитивный, мыслительный и чувствующий типы (поведенческие характеристики, преимущества, претензии подчиненных, тактика построения отношений). Типология стилей мышления руководителей. Личностная типология Олдхэма-Морриса: добросовестный, самоуверенный, преданный,

драматический, бдительный, чувствительный, праздный, авантюрный, идеосинкратический, деятельный, альтруистический, агрессивный, серьезный, тип отшельника).

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ (УКАЗАНИЯ) ДЛЯ СТУДЕНТОВ ПО ИЗУЧЕНИЮ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение данной дисциплины обеспечивает обращенность к личности специалиста и создает условия для самоопределения студента в социуме, делает его способным к осмыслению профессиональной деятельности как сферы социального и морального творчества, мировоззренческого самоопределения.

Как правило, выпускник университета сталкивается с необходимостью работать в команде и на позициях линейного, и среднего управления задолго до того времени, когда становится актуальным повышение квалификации.

Курс «Социальное лидерство в молодежной среде» включает в себя разделы, связанные с психологией, социологией и теорией управления. Предназначен для комплексного изучения сущности лидерства, истории развития соответствующих теорий, их преимуществ и недостатках; практических аспектов работы по формированию лидерских качеств, своего предпочитаемого стиля лидерства; идентификации себя в команде и разработки плана развития своего стиля управления командой.

Глубокое понимание предмета достигается за счет изучения в рамках курса основных элементов теории и практики, связанной с лидерством, мотивацией и внутренней групповой динамики, формирования персонифицированной информации о наличии и состоянии индивидуальных лидерских качеств. Материал курса в значительной степени опирается на методический материал в современной западной учебной и периодической литературе по управлению и предпринимательству.

Основная задача курса состоит в формировании ключевых компетенций участника инновационного процесса, получение основных навыков работы в качестве лидера и участника команды. Также в задачу курса входит формирование навыков по разработке и эффективному использованию современных социальных технологий в работе с персоналом; организации управления конфликтами и стрессами, личного участия в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами; организации предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

Лица, прошедшие обучение по данной программе должны **знать**: сущность лидерства; историю развития соответствующих теорий, их преимущества и недостатки; основные теории мотивации, их достоинства и ограничения; основные этапы формирования команды; основные методы разрешения конфликтов; принципы, формы и методы диагностики организационного развития; требования профессиональной этики.

Лица, прошедшие обучение по данной программе должны **понимать**: особенности различных стилей лидерства; взаимосвязь между лидером и его последователями; свой предпочитаемый стиль лидерства, идентифицировать и наметить план развития своего стиля управления командой на основе концепции эмоционального интеллекта; принципы применения существующих теорий мотивации; процессы внутренней динамики команды при переходе от одного этапа развития к другому.

Лица, прошедшие обучение по данной программе должны **уметь**: комплексно видеть современные проблемы управления персоналом в организации; создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения; идентифицировать особенностей членов команды, обладающих различными стилями, предпочтительными ролями в

команде; учитывать особенности членов команды в формировании системы эффективных коммуникаций; предоставлять обратную связь коллегам, обсуждения свой стиль работы в команде; идентифицировать и решать проблемы связанные с плохим исполнением;

Лица, прошедшие обучение по данной программе должны **владеть:** инструментальными средствами исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации, готовностью применять инструментальные средства исследования к решению поставленных задач; навыками самостоятельной творческой работы, умением организовывать свой труд; современными технологиями управления персоналом и эффективной реализацией их в своей профессиональной деятельности; навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры; навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие.

**Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов по дисциплине
«Социальное лидерство в молодежной среде»**

Наименование темы дисциплины	Формы/виды самостоятельной работы	Количество часов, в соответствии с учебным планом (очно/заочно)	Формы контроля СРС
1. Лидерство как психологический феномен	1. Подготовка эссе на тему «Современный лидер» 2. Анализ основных примеров управления	8	Проверка выполнения письменного задания.
2. Лидерство и социальная группа	1. Подборка кейс-примеров на данную тему 2. Анализ данных примеров	10	Проверка выполнения письменного задания. Индивидуальное собеседование.
3. Ключевые свойства современного лидера	1. Проведение самодиагностики основных лидерских качеств 2. Анализ результатов самодиагностики	10	Проверка выполнения письменного задания. Индивидуальное собеседование.
4. Лидерство и руководство	1. Подготовка эссе на тему: «Коммуникация лидера». 2. Анализ эссе.	8	Проверка выполнения письменного задания.

			Индивидуальное собеседование.
5. Стили лидерства	1. Проведение психодиагностического самообследования направленности и степени выраженности стиля управления («Решетка менеджмента») 2. Подготовка письменного самоанализа направленности и степени выраженности стиля управления	8	Проверка выполнения письменного задания. Индивидуальное собеседование.
6. Лидер и менеджер	1. Подготовка сообщения на тему «Лидер в организации» 2. Анализ сообщения	8	Проверка выполнения письменного задания. Индивидуальное собеседование.
7. Специфика организационного лидерства	1. Подготовить ситуации «Начальник-подчиненный» 2. Письменный анализ проблем сплоченности команды	8	Проверка выполнения письменного задания. Индивидуальное собеседование.
8 Традиционные теории: теория лидерских качеств	1. Подготовка сообщения на тему «Лидер в организации» 2. Письменный анализ проблем	10	Проверка выполнения письменного задания. Индивидуальное собеседование.
9 Концепции ситуационного лидерства	1. Подготовка сообщения на тему «Лидер в организации» 2. Письменный анализ проблем	10	Проверка выполнения письменного задания. Индивидуальное собеседование.
10 Концепции лидерского поведения	1. Подготовка сообщения на тему «Лидер в организации» 2. Письменный анализ проблем	8	Проверка выполнения письменного задания. Индивидуальное собеседование.

Итого		88	
-------	--	----	--

5. ПРАКТИКУМ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Практическое занятие 1

Тема «Лидерство как психологический феномен»

1. Формальное и неформальное лидерство.
2. Функции лидера.
3. Механизм влияния в лидерстве.

Тренинг лидерских качеств: Люди вокруг меня.

Цель: знакомство участников тренинговой группы друг с другом; установление эмоционального контакта; ознакомление их с принципами работы группы; создание групповых ритуалов; овладение игровым стилем общения.

Оборудование: бейджики, листы форматом А4 и ручки (по количеству участников), фломастеры.

1. «Разминка»

Цель: создание комфортной атмосферы; снятие тревоги; создание общегруппового взаимодействия через двигательную активность.

Инструментарий: нет.

Процедура проведения: Все члены группы садятся в круг. Ведущий начинает: щелчок правой рукой, щелчок левой рукой, хлопок, шлепок по коленям. Молча к нему подстраиваются по одному участнику по кругу. В результате эти движения выполняют все участники группы одновременно. Постепенно ведущий ускоряет темп, упражнение заканчивается аплодисментами.

2. «Знакомство»

Цель: Расширение представлений участников тренинга друг о друге; создание комфортной атмосферы.

Инструментарий: бейджи (по количеству участников), фломастеры.

Процедура проведения: Группа сидит в кругу. Ведущий сообщает о том, что внезапная случайность сковала уста всех игроков. И они не могут прямо представиться и познакомиться с остальными. Разрешено лишь делать подсказки, в которых есть 2 слова-ассоциации, или исторические личности, по которым можно узнать ваше имя. После знакомства каждый записывает свое имя на бейдже.

3. Анализ упражнения «Разминка»: Тренер задает членам группы следующие вопросы:

- Как изменилось настроение?
- Почему улучшилось настроение?
- Почему ухудшилось настроение?
- Как работала группа в целом?
- Какое ваше мнение по поводу упражнения?
- Способствовало ли это упражнение разминке?
- Слышали ли вы друг друга в процессе выполнения упражнения?

4. «Ежедневник»

Цель: знакомство участников тренинговой группы между собой; создание общегруппового взаимодействия через двигательную активность.

Инструментарий: листы бумаги и ручки по количеству участников.

Процедура проведения: Все члены группы садятся в круг. Каждый у себя на листе рисует круг и расставляет на нем цифры от 1 до 12 – это схема циферблата часов.

1 этап: участники назначают друг другу встречи на каждый час своего времени. В первую очередь необходимо назначать встречи с малознакомыми участниками.

2 этап: тренер в свободном порядке называет по очереди время. В назначенный час происходят реальные встречи участников между собой.

3 этап: при каждой встрече тренер называет тему для обсуждения. Задача участников: за пару минут высказать собеседнику свою точку зрения по заданной теме.

Темы для обсуждения:

1. Любимый напиток;
2. Отличие лидера от руководителя;
3. В жизни я горжусь;
4. На какое животное я похож;
5. Мой опыт в качестве лидера;
6. Последняя новость;
7. Почему я обучаюсь этой специальности;
8. Критерии оценки руководителя;
9. На что пожертвую в Амурской области свои 500 рублей;
10. Особенно хочу получить от этого тренинга;
11. Чему бы я мог научить окружающих молодых людей в этой группе;
12. Свободная тема.

Анализ: Тренер задает членам группы следующие вопросы:

- Какое у вас сейчас настроение?
- Как изменилось настроение после этого упражнения? Почему?
- Какое ваше мнение по поводу упражнения?

5. «Фотоальбом»

Цель: создание комфортной атмосферы; развитие наблюдательности во время общения; мотивация участников к совместной работе.

Инструментарий: нет.

Процедура проведения: Группа сидит в кругу. Ведущий выполняет любое движение. По очереди каждый повторяет движения ранее выполненные, затем показывает свое.

Анализ: Тренер задает членам группы следующие вопросы:

- Какие движения запомнились группе больше?
- Сложно ли было придумывать движения? Почему?
- Изменилось ли настроение?

6. «Рулетка»

Цель: улучшение коммуникации участников группы;

Инструментарий: нет.

Процедура проведения: Группу делят на две подгруппы, образуя 2 круга лицом в центр. Держатся за руки, близко стоя друг к другу. Круги вращаются в противоположные стороны. По хлопку ведущего участники, оказавшиеся спинами друг к другу, поворачиваются и называют имя друг друга. Кто назвал первым, забирает себе в круг того, кто не успел сказать имя. Упражнение возобновляется.

Анализ: Тренер задает членам группы следующие вопросы:

- Как была организована работа внутри подгрупп?
- Какие эмоции вызвало упражнение?
- Выделились ли в подгруппах ведущие, определяющие скорость движения подгруппы? Кто эти люди?

Подведение итогов занятия:

- обсуждение мнений;
- выяснение того, какие упражнения запомнились, почему;
- выявление того, что открыли для себя нового в членах группы, в себе;

- проведение социометрического анкетирования.
Введение традиции тренинга: участники встают в круг, обнимая друг друга за плечи. Произносят вместе: «Мы лидеры и мы вместе!». Аплодисменты друг другу за участие.

Основная литература:

1. Лебедева, Л.В. Социальная психология [Электронный ресурс]: учеб. пособие. - Лань. - М., 2013. - Режим доступа: <http://e.lanbook.com/view/book/20252/page123/>. - 16.06.2014
2. Психология социальной работы: учебник / И.Н. Галасюк, О.В. Краснова - «Дашков и К» - Лань. - М., 2013. - Режим доступа: <http://e.lanbook.com/view/book/20252/page123/>. - 16.06.2014

Практическое занятие 2

Тема «Лидерство и социальная группа»

1. Лидерство и группа: понятие социальная группа, групповая динамика, групповая неустойчивость. Лидер и ранговая иерархия группы.
2. Лидер и критические ситуации, принятие групповых решений.

Тренинг личностных качеств: Кто Я?

Цель: определение личностных особенностей каждого участника, над которыми ему придется работать вместе с группой; мотивирование участников к совместной работе.

Оборудование: листы форматом А4, ручки (по количеству участников).

1. «Кто я?»

Цель: определение личностных особенностей каждого участника; выявление особенностей Я как субъекта восприятия окружающих.

Инструментарий: листы форматом А4, ручки (по количеству участников).

Процедура проведения: Каждый человек имеет свою собственную теорию относительно того, что именно делает его уникальным, единственным в своем роде, чем он отличается от всех других людей. При этом возникает вопрос: разделяют ли окружающие мою мысль о себе? Если же они видят меня иначе, то что лежит в основе их восприятия и оценки? Попробуем выяснить этот вопрос. В верхнем правом углу листа пишем то из своих имен, к которому Вы привыкли больше всего (это может быть просто имя, имя-отчество, фамилия, уменьшительно-ласкательное имя). После этого:

А. Дайте ответ на вопрос: «Кто я такой?» Сделайте это быстро, записывая свои ответы точно в такой форме и последовательности, как они приходят в голову. (10 вариантов ответа)

Б. Дайте ответ на этот же вопрос так, как, по вашему мнению, о вас сказали бы ваши отец или мать (выберите одного). (10 вариантов ответа)

В. Дайте ответ на это же вопрос так, как, по вашему мнению, сказал бы о вас лучший друг (подруга). (10 вариантов ответа)

Теперь сравните три набора ответов и в письменной форме укажите следующее:

1. В чем состоит сходство?
2. Какие отличия?
3. Если есть отличия, то как вы объясняете их? Какие роли играете во время общения с близкими людьми?
4. Как можно объяснить эти отличия, исходя из индивидуальных особенностей этих людей, то есть каким образом их ожидания формируют те суждения о вас, которые вы им приписываете?

5. Укажите, какие из 10 ответов вашей самохарактеристики (пункт А) касались:

- а) физических качеств (внешность, сила, здоровье и т.п.);

б) психологических особенностей (интеллект, эмоциональная сфера и т.п.);

в) социальных ролей (профессиональная деятельность, семейное состояние и т.п.).

Теперь установите ту очередность перечисления этих трех групп качеств, которую вы считаете наиболее целесообразной. Сохранили ли вы свою начальную позицию по поводу самохарактеристики? Если нет, то запишите в новой последовательности свои качества, названные вами вначале. Прибавились ли, изменились ли некоторые из них и чем вы это объясняете?

Если вы успешно выполнили упражнение, то сделанный вами в письменной форме вывод и есть словесным определением вашей Я-концепции, то есть относительно согласованного и зафиксированного представления о себе самом. Здесь же указана зависимость Я-концепции от других людей, которые вас воспринимают, от варианта своего имени, которое вы предпочитаете и которое во многом зависит от тех, кто вас окружает.

Анализ: Тренер задает членам группы следующие вопросы:

- Кто хочет поделиться результатами своей работы?
- С какими сложностями встретились в процессе выполнения задания?
- Поменялись ли составляющие вашей самохарактеристики (пункт А) после проведенной работы?
- Как вы думаете, какое место занимает это упражнение во всей программе тренинга развития лидерских качеств?
- Какое у вас сейчас настроение?

2. «Девиз»

Цель: создание комфортной атмосферы; снижение тревоги; выявление жизненного принципа каждого участника.

Инструментарий: листы и ручки для каждого участника.

Процедура проведения: Все участники записывают, а затем поочередно говорят о том, какую футболку и с какой надписью-девизом они купили бы себе, если бы была такая возможность. Эта надпись должна отображать жизненное кредо человека, его основной жизненный принцип, а цвет отвечать его характеру.

Анализ: Тренер задает членам группы следующие вопросы:

- Какие эмоции вы сейчас испытываете?
- Открыли ли вы в себе что-то новое при выполнении этого упражнения?
- Были ли сложности в процессе работы над заданием?

3. «Игрушка»

Цель: определение личностных особенностей каждого участника.

Инструментарий: нет.

Процедура проведения: Каждый участник думает о том, какой игрушкой хотел бы стать. Группа старается отгадать эту «игрушку», идет обмен впечатлениями, своими ощущениями.

Анализ: Тренер задает членам группы следующие вопросы:

Какие эмоции вы сейчас испытываете?

- Сложно ли было придумать игрушку? Почему?
- Кого из участников было проще отгадать? Кого сложнее? Почему?

4. «Неразговорчивый собеседник»

Цель: развитие коммуникабельности, эмоциональной устойчивости в ситуациях социального взаимодействия; тренировка навыков работы в жанре интервью, умения правильно ставить вопросы.

Инструментарий: нет.

Процедура проведения: Один из участников становится интервьюируемым, другие игроки – журналистами. Разыгрывается ситуация пресс-конференции. Интервьюируемому задают вопросы журналисты. Задача интервьюируемого как можно более односложно

отвечать на вопросы корреспондентов, которые должны «разговорить» своего собеседника.

Анализ: Тренер задает членам группы следующие вопросы:

- Какие эмоции вы сейчас испытываете?
- Сложно ли было придумать вопросы?
- Легко ли было отвечать интервьюируемому?
- Получили ли журналисты всю информацию, которую хотели узнать? Почему?
- Кто из участников задавал наиболее конкретные вопросы, на которые интервьюируемому приходилось отвечать?

Подведение итогов занятия:

- обсуждение мнений;
- выяснение того, какие упражнения запомнились, почему;
- выявление того, что открыли для себя нового в членах группы, в себе;
- проведение социометрического анкетирования.

Выполнение традиции тренинга: участники встают в круг, обнимая друг друга за плечи. Произносят вместе: «Мы лидеры и мы вместе!». Аплодисменты друг другу за участие.

Основная литература: .

1. Лебедева, Л.В. Социальная психология [Электронный ресурс] : учеб. пособие. - Лань. - М., 2013. - Режим доступа: <http://e.lanbook.com/view/book/20252/page123/>. - 16.06.2014
2. Психология социальной работы: учебник / И.Н. Галасюк, О.В. Краснова - «Дашков и К» - Лань. - М., 2013. - Режим доступа: <http://e.lanbook.com/view/book/20252/page123/>. - 16.06.2014

Практическое занятие 3

Тема «Ключевые качества современного лидера»

1. Понятие «лидерские качества».
2. Основные лидерские качества: системные, коммуникативные, внутренние.
3. Барьеры, препятствующие развитию лидерских качеств.

Тренинг лидерских качеств: Мир в наших руках.

Цель: улучшение коммуникации; обучение анализу; обучение навыкам активного слушания, обратной связи.

Оборудование: карточки с надписями: «Я плохо слышу», «Я богатый», «Похвалите меня», «Решаю все проблемы», «Люблю подражаться», «Дам денег», «Я все умею», «Пожалейте меня», «Я вас обманываю», «Люблю комплименты», «Я религиовед», «Я звезда кино», «Я самый эрудированный», «Люблю читать», «Я доктор философских наук».

1. «Я чувствую»

Цель: самораскрытие участников; раскрытие в себе сильных сторон.

Инструментарий: нет.

Процедура проведения: Группа сидит в кругу. Тренер обращается к группе с такими словами: «Закройте глаза... Теперь возьмите правой рукой руку соседа... подержите ее в своей. Старайтесь, не открывая глаз, сосредоточиться на звуках вокруг вас, пусть любой сосредоточит внимание только на том, что слышит, пусть некоторое время слушает и узнаёт звуки, которые к нему доносятся (1 минута)... Все еще не раскрывая глаз, сконцентрируйте свое внимание на ладонях соседей справа и слева, которых вы касаетесь. Постарайтесь определить, какая ладонь теплее, какая — холоднее, была ли это ладонь соседа по правую сторону или по левую сторону (30 сек.)... С закрытыми глазами разомкните руки и сосредоточьтесь на своем дыхании, ощутите, как воздух входит и выходит через ноздри и

губы, как двигается грудная клетка при каждом вдохе и выдохе (1 минута) ... Попробуйте сосчитать каждый выдох и на пятый — откройте глаза...»

Анализ: Тренер задает членам группы следующие вопросы:

- Какие эмоции вы сейчас испытываете?
- Удалось ли почувствовать чьи ладони теплее?
- Какие звуки вы слышали?

2. «Телефон доверия»

Цель: обучение навыкам активного слушания, обратной связи.

Инструментарий: нет.

Процедура проведения: Группа сидит в кругу. Тренер обращается к группе с такими словами: «Вообразите себе, что набираете номер «телефона доверия». О чем бы вы хотели спросить дежурного специалиста?» Ответом может быть коллективное обсуждение, или персональное высказывание, но обязательно в рамках роли специалиста, который отвечает на вопрос клиента.

Анализ: Тренер задает членам группы следующие вопросы:

- Какие эмоции вы сейчас испытываете?
- Что было сложнее: задавать вопрос как клиент или отвечать на вопросы в роли специалиста?

3. «Болтливый собеседник»

Цель: развитие коммуникативности, эмоциональной устойчивости в ситуациях социального взаимодействия; тренировка навыков работы в жанре интервью, умения правильно ставить вопросы.

Инструментарий: нет.

Процедура проведения: Один из участников игры становится интервьюируемым, другие игроки – журналистами. Разыгрывается ситуация пресс-конференции. Интервьюируемому задают вопросы журналисты. Задача интервьюируемого как можно более многословно отвечать на вопросы корреспондентов, которые должны суметь направить беседу в нужное для них русло и научиться «фильтровать» информацию, полученную от своего собеседника.

Анализ: Тренер задает членам группы следующие вопросы:

- Какие эмоции вы сейчас испытываете?
- Сложно ли было придумать вопросы?
- Легко ли было отвечать интервьюируемому?
- Получили ли журналисты всю информацию, которую хотели узнать? Почему?
- Кто из участников задавал наиболее конкретные вопросы, на которые интервьюируемый отвечал наиболее четко?

4. «Посудомоечная машина»

Цель: снятие эмоционального напряжения, обучение навыкам обратной связи.

Инструментарий: нет.

Процедура проведения: Все участники становятся в две колонны, одна напротив другой на расстоянии вытянутой руки. Первый в колонне слева выходит на середину дорожки между двумя колоннами. Ему нужно представить себя посудой и дать инструкцию машине относительно ухода за собой. Например: «Я – старинная бабушкина чашка, которая долгое время стояла на полке. Несколько поколений семьи берегли, любовались мной, ценили, а сейчас я чувствую, что немножко запылилась. Меня нужно мыть теплой водой, осторожно, чтоб не повредить золотые узоры...» Или: «Я – очень грязный чайник. Все уже, наверное, забыли, что когда-то я блестел и сиял. Об этом помню только я, поэтому меня нужно помыть очень хорошо, используя чистящий порошок...» После инструкции дается сигнал включения «машины», «чашка» движется коридором, а «щеточки» (руки

участников) ее «моют». Ведущий сам включается в упражнение, активно имитируя звук машины, побуждая к этому и других участников.

Анализ: Тренер задает членам группы следующие вопросы:

- Какие эмоции вы сейчас испытываете?
- Сложно ли было придумать описание своего образа посуды? Почему?

5. «Перехват инициативы в диалоге»

Цель: улучшение коммуникации; выявление ролей участников команды.

Инструментарий: нет.

Процедура проведения: Двое участников садятся в центре. Один из них начинает диалог с любой реплики, на любую тему. Другой должен подхватить разговор и при этом переключить собеседника на свою тему. Делать это надо ненавязчиво, вежливо, но настойчиво. Группа следит за диалогом. Потом двое следующих участников садятся на их место и т.д.

Анализ: Тренер задает членам группы следующие вопросы:

- Какие эмоции вы сейчас испытываете?
- Какие сложности вы встретили при выполнении упражнения?
- Что необходимо для успешного «перехвата» темы разговора?

6.«Видение других»

Цель: развитие наблюдательности и внимательности к деталям.

Инструментарий: нет.

Процедура проведения: Один из участников тренинга становится спиной к группе, он должен детально описать (по предложению группы) внешний вид кого-то из присутствующих товарищей. Или можно создать такую ситуацию. Кто-то из участников садится в центре, а другой должен детально воссоздать последовательность его поведения, например, за последние полчаса.

Анализ: Тренер задает членам группы следующие вопросы:

- Какие эмоции вы сейчас испытываете?
- Сложно ли было выполнить задание? Почему?

7.«Мосты»

Цель: обучение быстрой ориентации в ситуации, установлению контактов.

Инструментарий: нет.

Процедура проведения: В открытом пространстве участники делятся на пары и показывают какой-либо мост (при помощи рук, ног, туловища). Затем пары объединяются в четверки, которые «строят» свой мост. Затем в восьмерки, и так далее. В итоге все участники образуют круг и «строят» общий мост. При построении каждого моста участники рассказывают название моста, его местонахождение и какие стороны он соединяет.

Анализ: Тренер задает членам группы следующие вопросы:

- Какие эмоции вы сейчас испытываете?
- Сложно ли было выполнить задание? Почему?
- Что помогло выполнять упражнение?
- Что мешало работе?

8.«Разговор через стекло»

Цель: выделение вербальных и невербальных элементов общения.

Инструментарий: нет.

Процедура проведения: Двое участников с помощью жестов стараются о чем-то договориться. Тему сообщают одному из них, и он должен передать эту информацию своему товарищу, как бы стоя перед звуконепроницаемым стеклом. Разговаривать запрещено.

Анализ: Тренер задает членам группы следующие вопросы:

- Какие эмоции вы сейчас испытываете?

- Сложно ли было выполнить задание? Почему?
- Что помогло выполнять упражнение?
- Что мешало работе?

9. «Числа»

Цель: Активизация групповой работы, работа на выявление лидера.

Инструментарий: нет.

Процедура проведения: Тренер называет числа. Сразу же после того, как число будет названо, должны встать именно столько человек, какое число прозвучало (не больше и не меньше). Задание выполняется в полной тишине. Задача тренера несколько раз называть группе разные числа. Вначале лучше назвать 5 – 7, в середине – 1 – 2. В ходе выполнения упражнения тренер блокирует попытки участников группы обсудить и принять какую-либо форму алгоритмизации работы.

Анализ: Тренер задает членам группы следующие вопросы:

- Какие эмоции вы сейчас испытываете?
- Сложно ли было выполнить задание? Почему?
- Что помогло выполнять упражнение?
- Что мешало работе?

10. «Встречают по одежке»

Цель: обучение внутреннему анализу своей социальной «маски» участников.

Инструментарий: карточки с надписями: «Я плохо слышу», «Я богатый», «Похвалите меня», «Решаю все проблемы», «Люблю подражаться», «Дам денег», «Я все умею», «Пожалейте меня», «Я вас обманываю», «Люблю комплименты», «Я религиовед», «Я звезда кино», «Я самый эрудированный», «Люблю читать», «Я доктор философских наук».

Процедура проведения: Участники садятся в круг. Каждый получает карточку с надписью. Карточки держат так, чтобы обладатель ее не видел надпись, в то время как все другим она видна. Участники активно общаются друг с другом в соответствии с тем, что написано на карточке. Общение с обладателем карточки строится в форме вопросов, просьб или утверждений завуалировано, косвенно, намеками, а не «в лоб» и при этом он должен догадаться, что именно (желательно дословно) написано на его карточке. На вопросы, просьбы, утверждения он, естественно, пока принимает информацию, не отвечает и никаких наводящих вопросов никому не задает.

Анализ: Тренер задает членам группы следующие вопросы:

- Какие эмоции вы сейчас испытываете?
- Что помогло догадаться о содержании надписи на карточке?
- Что мешало понять содержание надписи на карточке?
- Кто задавал вопросы, которые больше всех помогли догадаться о содержании надписи на карточке?

Подведение итогов занятия:

- обсуждение мнений;
- выяснение того, какие упражнения запомнились, почему;
- выявление того, что открыли для себя нового в членах группы, в себе;
- проведение социометрического анкетирования.

Выполнение традиции тренинга: участники встают в круг, обнимая друг друга за плечи. Произносят вместе: «Мы лидеры и мы вместе!». Аплодисменты друг другу за участие.

Основная литература:

1. Лебедева, Л.В. Социальная психология [Электронный ресурс] : учеб. пособие. - Лань. - М., 2013. - Режим доступа: <http://e.lanbook.com/view/book/20252/page123/>. - 16.06.2014

2. Психология социальной работы: учебник / И.Н. Галасюк, О.В. Краснова - «Дашков и К» - Лань. - М., 2013. - Режим доступа: <http://e.lanbook.com/view/book/20252/page123/>. - 16.06.2014

Практическое занятие 4-5

Тема «Стили лидерства. Лидер и менеджер»

1. Подходы к стилям лидерства. Характеристика авторитарного, демократического и попустительского стилей.
2. Факторы выбора стиля.
3. Отличия менеджера от лидера – основные позиции отличия.
4. Обоснование необходимости развития лидерских качеств у менеджера.

Тренинг лидерских качеств: Реклама и самореклама.

Цель: развитие в группе отношения партнерства; развитие лидерских навыков в участниках тренинга.

Оборудование: листы форматом А4, цветные карандаши, различные театральные атрибуты

1. «Рефрейминг»

Цель: помощь участникам в преодолении неуверенности перед другими людьми; развитие эмпатических способностей участников тренинга как лидеров; демонстрация различий, присущих подходу людей к одной и той же проблеме.

Инструментарий: листы форматом А4, цветные карандаши, различные театральные атрибуты.

Процедура проведения: РЕФРЕЙМИНГ (refraining) - изменение точки зрения на ситуацию для придания ей иного значения. Суть рефрейминга заключается в том, чтобы увидеть вещи в разных перспективах или в разном контексте. Любое поведение, ситуация или событие могут быть подвергнуты рефреймингу. Изменив контекст события, можно придать ему новый смысл.

В нашем случае рефрейминг будет использоваться для изменения негативной самооценки на позитивную.

Группа разбивается на пары. В каждой паре партнеры в течение 10 минут обмениваются друг с другом информацией так, чтобы в фокусе разговора оказалась какая-либо черта характера или привычка, которая самим человеком воспринимается как нечто негативное, мешающее. Затем в течение 20 минут каждому из участников пары необходимо будет приготовить свой взгляд на это качество с тем, чтобы представить его с положительной стороны. Например, медлительность воспринимается как вдумчивость и умение неспешно, основательно осваивать жизненный материал; недостаток храбрости оборачивается хорошей природной самозащитой, отсутствием авантюризма; всеядность - проявлением интереса к жизни, любопытством, стремлением к универсальности знаний и умений; неряшливость - свойством творческой натуры не замечать быта, а быть творцом идеального.

На следующем этапе методика рефрейминга должна быть оформлена в некий жанр: переосмысление качества представляется остальной группе в виде песни, театральной сценки, монолога, рисунка, комикса и т.д. - в форме, которая максимально отражает переосмысленное качество. Чем убедительнее будет рефрейминговый перевертыш, чем эмпатичнее задание будет по отношению к партнеру, тем успешнее результат упражнения.

Анализ: Тренер задает членам группы следующие вопросы:

- Какие эмоции вы сейчас испытываете?
- Насколько новым для каждого из вас оказался взгляд на проблему?
- Задумывались ли вы прежде о подобных возможностях самооценки?

- Как вы относитесь к приобретенному опыту?
- Какое представление было наиболее удачным?
- Чем понравилось это задание?
- В чем задание оказалось сложным?
- Что каждый из вас открыл в себе в ходе работы с партнером и над полученным материалом?

3. «Нравится – не нравится»

Цель: определение личностных особенностей каждого участника; развитие уверенности в себе.

Инструментарий: листы форматом А4 и ручки каждому участнику.

Процедура проведения: Группа сидит в кругу. Руководитель раздает бумагу и ручки. Каждый участник пишет в верхней части листа свое имя, потом делит лист на две части вертикальной линией. Левую обозначает знаком «+», правую знаком «-». В левой части перечисляет то, что нравится (в природе, людях, в себе), а в правой — то, что неприятно в окружающем мире («не люблю дождевую осень», «ненавижу лжецов» и т.п.). Потом все зачитывают свои записи вслух.

Анализ: Тренер задает членам группы следующие вопросы:

- С какими сложностями встретились в процессе выполнения задания?
- Что сложнее было записывать: то, что нравится, или не нравится?
- В каком столбце получилось больше записей, а в каком – меньше? Почему?

Подведение итогов занятия:

- Обсуждение мнений;
- Выяснение того, какие упражнения запомнились, почему;
- Выявление того, что открыли для себя нового в членах группы, в себе;
- Проведение социометрического анкетирования.

Выполнение традиции тренинга: участники встают в круг, обнимая друг друга за плечи. Произносят вместе: «Мы лидеры и мы вместе!». Аплодисменты друг другу за участие.

Основная литература:

1. Лебедева, Л.В. Социальная психология [Электронный ресурс] : учеб. пособие. - Лань. - М., 2013. - Режим доступа: <http://e.lanbook.com/view/book/20252/page123/>. - 16.06.2014
2. Психология социальной работы: учебник / И.Н. Галасюк, О.В. Краснова - «Дашков и К» - Лань. - М., 2013. - Режим доступа: <http://e.lanbook.com/view/book/20252/page123/>. - 16.06.2014

Практическое занятие 6.

Тема «Специфика организационного лидерства»

1. Позиционные компоненты лидерства.
2. Требования, предъявляемые к организационному лидерству в современных социально-экономических условиях.
3. Компетенции организационного лидера.

Тренинг лидерских качеств: Решительный лидер.

Цель: развитие у участников решительности как качества лидера.

Оборудование: листы форматом А4 и ручки для каждого участника; доска и мел; стулья по количеству участников, записки с указанием скрытых ролей: "Ведущий дискуссии", "Спорщик", "Скептик", "Единомышленник", "Философ", "Дипломат", "Альтернативный лидер", "Равнодушный"; непрозрачный мешок и различные некрупные предметы в нем (по количеству участников).

1. «Машина»

Цель: развитие способности работать в команде - навыка, необходимого лидеру; развитие спонтанности и ощущения ритма.

Инструментарий: нет.

Процедура проведения: Группа выстраивается в полукруг. Участники выходят на упражнение по очереди. Пауза между участниками не должна превышать трех-пяти секунд. Смысл задания в выполнении простого алгоритмизованного действия. К движению можно добавлять звук.

Первый участник начинает свое действие. Второй после секундного раздумья выходит на площадку и подстраивается к движению первого. Желательно, чтобы между действиями возникала какая-то взаимосвязь: отрицание, или причинно-следственная, или эмоционально-действенная оценка происшедшего. Третий, оценив за время короткой паузы происходящее, добавляет к существующему уже механизму свое новое движение. Так же, как первые два участника, он продолжает возвращаться к избранному действию вновь и вновь, как заводная кукла. Так от игрока к игроку работа "машины" становится все более многоуровневой. Возникают логические связи, и вся цепочка продолжает работать до тех пор, пока последний участник не подключится к упражнению.

Если "машина" работала ритмично, слаженно, бесперебойно, если была достигнута логическая согласованность действий каждого партнера с работой всего механизма и мы можем увидеть целую развернутую сцену, то упражнение считается выполненным.

Анализ: Тренер задает членам группы следующие вопросы:

- С какими сложностями встретились в процессе выполнения задания?
- Какие эмоции сейчас испытываете? Как настроение?
- Упражнение понравилось?
- Движение кого из участников вам больше запомнилось и понравилось?

2. «Ты и твое имя»

Цель: развитие самостоятельности, лидерских навыков у участников тренинга; тренировка самопрезентации.

Инструментарий: листы форматом А4 и ручки для каждого участника; доска и мел.

Процедура проведения: Тренер обращается к участникам группы с такими словами: «Положите перед собой лист бумаги и напишите на нем по вертикали ваше имя. Сосредоточьтесь! У вас есть 5-10 минут, чтобы написать против каждой буквы качество своего характера, которое вы в себе знаете и цените.

Пример:

М - мечтать (умею)

И - интеллигентность

Х - харизма

А - активная позиция в коммуникации

И - интеллект

Л - любовь к жизни»

После завершения индивидуальной работы участники представляют полученные результаты товарищам по группе, записав их на доске.

Анализ: Тренер задает членам группы следующие вопросы:

- С какими сложностями встретились в процессе выполнения задания?
- Открыли ли в себе что-то новое с помощью этого упражнения?
- Какие эмоции вы испытываете сейчас?

3. «Два на два или новый Юлий Цезарь»

Цель: предоставление возможности участникам тренинга проверить себя и свою готовность выступать в качестве лидера; развитие умения эффективно работать в

нескольких направлениях деятельности; научиться действовать в условиях стресса, не теряя способности концентрировать внимание на проблеме.

Инструментарий: два стула; доска и мел.

Процедура проведения: Тренер обращается к участникам группы с такими словами: «Это упражнение вернет нас к рассказам об императоре Юлии Цезаре, который обладал поразительной способностью одновременно и качественно выполнять несколько различных действий. Порой лидеру приходится применять на практике замечательные качества знатного римлянина.

В каждом раунде игры будет участвовать четверо игроков в поле и две группы судей. (Количество судей значения не имеет)

Итак, первая игровая четверка выходит на площадку и выносит с собой два стула. Первый и второй игроки садятся друг против друга на расстоянии 2—2,5 м. Третий и четвертый игроки вначале располагаются за стулом второго участника. Это их стартовая позиция, потом по ходу игры они могут свободно передвигаться по комнате.

Правила игры таковы. В течение двух минут первый игрок обязан повторять все движения второго игрока, выполняемые им произвольно: любые движения сидя, стоя, в движении по комнате. Кроме того, первому игроку предстоит отвечать на непрерывные вопросы третьего и четвертого игроков. Вопросы могут быть любыми. Когда иссякнет фантазия одного из спрашивающих, в дело немедленно включается второй.

Обратите внимание, что в игре участвуют и судьи. Они - самые справедливые и внимательные арбитры в мире. Одна группа судей будет следить за тем, чтобы первый игрок не пропускал движений партнера и повторял каждое из них. За каждый пропуск начисляется штрафное очко! Вторая группа следит за ответами на вопросы. Ответы могут быть абсолютно свободными, отличаться нелогичностью, отсутствием связи с вопросом и т.д. Важно, чтобы прозвучала осмысленная реакция первого игрока на вопросы двух ассистентов и чтобы в своих ответах он не пользовался запрещенными "Да!", "Нет!", "Не знаю!". Использование каждого запрещенного ответа приносит штрафное очко.

Игра продолжается в течение двух минут. Затем судьи первой и второй групп сообщают о количестве заработанных игроком штрафных очков. Результат записывается. После этого игроки меняются ролями: отвечать и повторять движения в течение двух минут будет теперь второй игрок».

Анализ: Тренер задает членам группы следующие вопросы:

- С какими сложностями встретились в процессе выполнения задания?
- Какие действия было сложнее выполнять: повторять движения партнера или отвечать на вопрос?
- Случались ли во время игры мгновения кризиса, когда вы понимали, что теряете контроль над ситуацией?
- Что помогло вам преодолеть такие моменты и вернуться к выполнению задания?
- Что вы вынесли для себя из игры?
- Что вы думаете сейчас о сильных и слабых сторонах своего поведения в кризисных ситуациях?

4. «Ведущий дискуссии»

Цель: совершенствование лидерского умения управлять группой; предоставление возможности поупражняться в риторике – науке убеждать.

Инструментарий: доска и мел; записки с указанием скрытых ролей: "Ведущий дискуссии", "Спорщик", "Скептик", "Единомышленник", "Философ", "Дипломат", "Альтернативный лидер", "Равнодушный".

Процедура проведения: Тренер обращается к участникам с такими словами: «Руководить собранием, обсуждением, дискуссией – особое искусство. От руководителя в этой роли требуется немало умений:

- быть доброжелательным и тактичным по отношению к аудитории;
- владеть аудиторией, вниманием слушателей;
- ограничивать активность крикунов, вовлекать в обсуждение пассивных;
- четко формулировать вопросы и умело резюмировать этапы обсуждения темы».

В данной ролевой игре участники группы смогут проверить на практике свои умения и навыки ведения публичной дискуссии. Сначала группе раздаются записки. Разворачивая их так, чтобы никто не видел написанного, каждый из участников тренинга поймет, какую роль ему предстоит сыграть в предстоящей дискуссии. Затем определяется тема, которая по-настоящему занимает всех присутствующих. После краткого обсуждения, связанного с определением темы дискуссии, принятый большинством вариант записывается на доске. Теперь ведущий тренинга просит ведущего дискуссии обнаружить себя. Вся полнота власти с этой минуты переходит к тому, кто в своей записке обнаружил роль ведущего дискуссии.

Объявляется трехминутный перерыв, необходимый для подготовки класса, расстановки стульев; для того чтобы все игроки собрались с мыслями и по поводу избранной для обсуждения темы, и в связи с полученной ролью.

Дискуссия продолжается 15—20 минут. Затем группа переходит к обсуждению игры.

Обсуждение строится на нескольких уровнях.

Первый уровень: все высказываются по поводу того, насколько группе, каждому из выступавших удалось раскрыть тему обсуждения.

Второй уровень: самопрезентация и самооценка участников, которым достались конкретные роли-образы. Сначала группа пробует самостоятельно определить, кто был спорщиком, кто альтернативным лидером, а кто занудой. Затем игроки "открывают свои карты" и объявляют о полученных ролях. Они анализируют свое поведение, стиль игры. Получилась ли у них роль? В какой момент дискуссия заставляла их увлечься и забыть о предложенной роли?

Третий уровень: самоанализ и обсуждение группой роли ведущего дискуссии. Что получилось, а что - нет? Владел ли он аудиторией? Удалось ли раскатать пассивных слушателей и обнародовать мнение меньшинства? В чем вы видите промахи ведущего, а в чем — его несомненный успех? Соответствовали ли друг другу "язык тела" ведущего и содержание его речи? Поддерживался ли визуальный контакт с аудиторией, какие подбадривающие знаки, стимулирующие выражение собственного мнения слушателями использовал ведущий?

После подведения итогов упражнения ведущий предлагает участникам ряд правил выступления, связанных с невербальной коммуникацией:

- Помните правило: 55% - язык тела, 38% - голос (тон, тембр, интонация и т.д.), 7% - слова;
- Переходите от языка тела к невербальной коммуникации;
- Осознавайте невербальную коммуникацию окружающих;
- Следите за собственной невербальной коммуникацией;
- улыбайтесь глазами;
- используйте открытую позу;
- следите за тем, чтобы ваш взгляд выражал заинтересованность;
- стойте прямо, лицом к собеседнику;
- используйте открытые, а не указывающие жесты;
- развивайте навыки получения обратной связи.

5. «Гений маркетинга»

Цель: предоставление возможности поупражняться в способности убеждать как в лидерском навыке; развитие умения участников расширять поле проблемы и видеть многообразие подходов к решению задачи; предоставление возможности участникам понять природу своих лидерских качеств.

Инструментарий: доска и мел; непрозрачный мешок и различные некрупные предметы в нем (по количеству участников).

Процедура проведения: Каждый участник достает из мешка один из предметов. Задание: в течение 15 минут продать группе этот предмет, представив максимум, но не менее пяти, реальных достоинств товара наиболее эффективным способом.

Анализ: Тренер задает членам группы следующие вопросы:

- С какими сложностями встретились в процессе выполнения задания?
- Чему вас научила эта игра?
- Чей опыт продаж оказался вам наиболее успешным?
- Кому из участников тренинга вы предложили бы поменять стратегию маркетинга и почему?
- Чьи идеи вам наиболее запомнились? Почему?
- **Основная литература:** .
- 1. Лебедева, Л.В. Социальная психология [Электронный ресурс] : учеб. пособие. - Лань. - М., 2013. - Режим доступа: <http://e.lanbook.com/view/book/20252/page123/>. - 16.06.2014
- 2. Психология социальной работы: учебник / И.Н. Галасюк, О.В. Краснова - «Дашков и К» - Лань. - М., 2013. - Режим доступа: <http://e.lanbook.com/view/book/20252/page123/>. - 16.06.2014

Практическое занятие 7-8

Тема «Концепции ситуационного лидерства. Направленность лидера»

1. Физиологические качества.
2. Организаторские способности (психологическая избирательность, практически-психологическая направленность ума, психологический такт, социальная энергичность, требовательность, критичность, склонность к организаторской деятельности).
3. Организаторская направленность личности лидера.
4. Измерение направленности личности руководителя.

Тренинг лидерских качеств: Стили лидерства.

Цель: создание условий для тренировки в определении четких признаков лидерского поведения, осознании лидерских качеств; создание условий для демонстрации на практике различий, присущих подходу различных типов лидеров к решению задач и исполнению своих лидерских функций, а также влиянию позиции лидера на результат групповой деятельности.

Инструментарий: нет.

Процедура проведения: Первый этап: Тренер обращается к участникам с такими словами: «Сосредоточьтесь, представьте себе как бы вы продолжили предложение «Когда я думаю о лидере, то я представляю себе...» Кого рисует память? Чья личность приходит на ум? Давайте обменяемся результатами: расскажем товарищам о лидерах, образы которых мы представили себе. Каковы наиболее яркие черты этих личностей?

Кто такой лидер? Считаете ли вы правильным следующее определение: "Лидер - тот, кто стоит во главе группы, кто определяет основные направления ее деятельности и влияет на поведение ее членов"? Что бы вы могли добавить или изменить в предложенной формулировке? Различают лидеров формальных и неформальных.

Лидеры могут быть двух типов: деловой лидер (побуждает группу работать ради достижения целей) и социоэмоциональный (в совместной деятельности озабочен тем, как при решении групповой задачи учитываются личные и общественные потребности членов команды). К какому из двух (или - к смешанному) типов относится личность, загаданная вами?

Каков стиль лидерства у личностей, которых вы задумали, - демократический, авторитарный, попустительский?».

Второй этап: Группа делится на три подгруппы, в каждой просим выбрать одного представителя на роль руководителя группы. После того как выборы завершены, соглашаемся с кандидатом первой подгруппы и определяем для него роль лидера, работающего в демократическом стиле. Соглашаемся также с кандидатурой лидера второй группы. У него стиль лидерства определяем как попустительский. А решение третьей подгруппы не утверждаем. Тренер сам назначает подгруппе лидера-автократа, склонного к авторитарному, диктаторскому стилю руководства.

Затем объявляется групповое задание (одинаковое для всех групп-участниц): связать всех участников между собой длинной нитью, продев ее через их одежду. На эту работу группам дается пять минут.

Заключительный этап: Прежде всего проверяем, какая группа лучше других справилась с задачей, какая - на втором, а какая — на третьем месте?

Обсуждаем ход игры. Как группа реагировала на демократического/попустительствующего/авторитарного лидера?

Анализ: Тренер задает членам группы следующие вопросы:

- С какими сложностями встретились в процессе выполнения задания?
- Как и в чем проявлялась роль лидера подгруппы?
- Какой тип и стиль лидерства предпочтительнее, на ваш взгляд?
- Каков оптимальный стиль лидерства предполагает ситуация бытовой ссоры между супругами?

Роли:

- капитана корабля, терпящего крушение в океане?
- лидера студенческой тусовки в ходе подготовки к фестивалю?
- директора школы, поставленного в кризисную ситуацию из-за текучести кадров?
- учителя в ходе экспериментов, связанных с электроприборами?
- руководителя литературной студии при отборе и обсуждении рассказов, которые войдут в следующий выпуск альманаха?

На чем основывался ваш выбор в каждом конкретном случае?

7. «Трудный разговор»

Цель: развитие умения расширять поле проблемы и видеть многообразие подходов к решению задачи; создание условия для тренировки участников в переговорном процессе как способе решения конфликта.

Инструментарий: нет.

Процедура проведения: Тренер обращается к группе с такими словами: «Вы - руководитель небольшого отдела крупной фирмы по политконсалтингу. На завтра, на раннее утро назначено решающее совещание, на котором вы должны представить заказчику - кандидату на выборную должность муниципального управления - стратегию его избирательной кампании.

Заказчик требует познакомить его со всеми элементами рекламной продукции: эскизами плакатов, агитационных листовок, текстами объявлений, статей. По фатальному недоразумению готовый материал был стерт из памяти компьютера, так что и копирайтеру (специалисту, пишущему рекламу), и графисту (специалисту, оформляющему рекламу) необходимо восстановить весь объем предложений заказчику. Вы лишь сейчас, в 18.30, поняли, что произошло. Рабочий день почти закончен. На восстановление утраченного материала требуется, по меньшей мере, полтора-два часа.

Но есть дополнительные проблемы: ваш копирайтер за большие деньги достал билет на концерт группы его мечты — "Металлика". Он настоящий фанат тяжелого рока, и вам известно о том, что концерт начинается через полтора часа.

Кроме того, ваша коллега-графист отмечает сегодня первую годовщину свадьбы. Она поделилась с вами своими планами встретить мужа с работы сюрпризом - романтическим ужином на двоих при свечах. Так что уже сейчас она с нетерпением посматривает на часы, чтобы бежать домой и успеть закончить все приготовления до возвращения с работы мужа.

Ваша задача как руководителя отдела убедить сотрудников задержаться и подготовить материалы.»

Предлагается трем участникам попробовать свои силы на сценической площадке, отыграв разговор между руководителем и его подчиненными. Можно представить несколько попыток, в каждой из которых состав участников будет иным. Важно, чтобы после каждого представления тренер проверял состояние дел вопросом, обращенным к зрителям: Вы верите в то, что к утру задание будет выполнено?

Анализ: Тренер задает членам группы следующие вопросы:

- С какими сложностями встретились в процессе выполнения задания?
- Как данная ролевая игра помогла понять секреты переговорного процесса?
- Каков был стиль решения конфликта?
- Какие индивидуальные особенности ведения переговоров обнажила игра в участниках тренинга?

8. «Цветной стул»

Цель: развитие умения участников объективно относиться к себе и оценивать личностные качества и поведение по отношению к окружающим; создание возможности участникам почувствовать важность двусторонней связи: лидер – члены группы.

Инструментарий: один стул, доска и мел.

Процедура проведения: Первый этап: тренер обращается к группе с рассказом о смысле, преимуществах и опасности обратной связи.

«Обратная связь» — фразеологизм, который используется вместо слова «критика», хотя критика нередко бывает важнее, чем необоснованное славословие, комплиментарность в отношениях. Никто не любит, когда его критикуют. Однако без критического взгляда со стороны порой невозможно продвигаться вперед. Нам сложно увидеть свои недостатки так же ярко и выпукло, как видят их люди, которые общаются с нами на работе, дома, в дружеской неформальной обстановке. Человек, который верит в себя, в то, что он может самосовершенствоваться, как правило, готов к конструктивной критике, так как в ней он видит не угрозу своему авторитету, а потенциал для личностного самосовершенствования. Обратная связь — это не обязательно критические высказывания в ваш адрес, нередко это внешняя оценка ваших сильных сторон, констатация черт вашего характера, нейтральные замечания о том, каков стиль вашего поведения.

Давайте выскажемся по поводу того, в чем вы видите преимущества обратной связи. Сделаем это методом мозгового штурма, когда все мысли высказываются вслух (без блоков «нельзя», «это звучит глупо») и записываются.

В ходе мозгового штурма на доске могут появиться следующие мнения:

- Эмоциональная разгрузка. Выплеснул эмоции и собственное мнение - освободился.
- Проверка того, насколько мое представление о себе совпадает с мнением окружающих.
- Возможность увидеть со стороны свои положительные и отрицательные качества.
- Возможность товарищей подсказать мне альтернативные формы поведения. Часто это позволяет решать проблемы, пока они еще не переросли в нечто большее.
- Проверка того, правильно ли я прогнозирую взаимоотношения между собой и окружающими.
- Помощь в самосовершенствовании.
- Возможность узнать истинное лицо замаскированных друзей.
- Дружеская критика помогает не быть самодовольным и успокоенным, тренирует тебя и помогает сохранить хорошую форму.

- После откровенного разговора я чувствую, что настоящие дружеские отношения только укрепятся, а ненастоящую дружбу не жаль.
- Могу рассказать всем, что я о них думаю. Они не обидятся, так как сами просили откровенности.

Второй этап: «Мы с вами плодотворно обсудили проблемы получения и предоставления обратной связи. Хочется надеяться, что все высказанное вами поможет каждому на следующем этапе упражнения. Попробуем практически получить и предоставить обратную связь своим товарищам в игре «Цветной стул».

Здесь, в центре комнаты, я ставлю стул. В тренинге, в театре стул зачастую - отнюдь не банальный предмет мебели. Это символ, метафора, образ. Вот и наш стул будет выполнять особые функции.

Есть известное упражнение – «горячий стул», когда сидящий на нем выслушивает от товарищей далеко не всегда приятные мнения о себе. Есть «стул золотой» - он предполагает выражение симпатии и комплименты в адрес сидящего. Наш стул – «цветной». Тот, кто сядет на него, получит возможность услышать от любого из участников группы откровенное мнение о себе. Будьте готовы не только к «поглаживаниям», но и к неллицеприятным вещам, к сложным вопросам.

У сидящего в центре игрока тоже есть право на пять вопросов. Пять вопросов к товарищам - это немало. Стоит хорошенько подумать, чтобы максимально полно реализовать свое право не только на ответ, но и на попытку прояснить отношение к себе.

Хотелось, чтобы каждый воспринял происходящее как акт дружбы и откровенности, а не как пустую болтовню. Вдумайтесь в то, что для вас действительно важно в сидящем напротив человеке. Что вы хотите узнать о нем, чем хотели бы с ним поделиться?»

Правила предоставления обратной связи (краткая характеристика):

1) Установление контакта. Не раздражайтесь шквалом критических замечаний. Вначале необходимо провести небольшую вводную беседу.

2) Позитив + негатив. Большинство людей откликаются на похвалу, признание и поощрение. Если вы сможете предварить негативную обратную связь каким-либо положительным замечанием об адресате вашей критики или о ваших отношениях, ваша негативная информация с большей вероятностью будет воспринята адекватно.

3) Неллицеприятная и проблематичная критика. Бывает очень неудобно предоставлять обратную связь по поводу чьих-либо личных привычек или личной гигиены. Давать обратную связь в таком случае необходимо по существу, на языке фактов, но в то же время учитывая чувства другого человека. Любезно, но недвусмысленно высказывать критическое замечание; сменить тему разговора, чтобы вы оба могли закончить беседу на дружеской ноте.

4) Говорите по существу. Избегайте обобщений и неконкретных замечаний, таких как: «Вы не сделали это на хорошем уровне». Лучше прямо сказать человеку, что он сделал неэффективно. Избегайте критиковать то, с чем человек ничего не в силах сделать в силу своих очевидных мотивов или недостатков. Ваша обратная связь должна касаться лишь той части поведения, которую человек может изменить.

5) Отмечайте детали. Детализированная обратная связь оставляет больше возможностей для понимания.

6) Сочувствуйте. Иногда полезно дать другому человеку понять, что вы можете разделять его взгляды. «Я понимаю, что мои слова могут разочаровать вас, но я не могу рекомендовать вас на повышение, потому что...».

7) Сохраняйте спокойствие. Не позволяйте другому человеку увидеть, что вас беспокоит необходимость предоставлять обратную связь. Используйте техники расслабления, не допускайте колебаний голоса, помните о контактах глаз и языке тела, не позволяйте себе злиться и поддаваться приступам застенчивости.

8) Придерживайтесь темы. Не позволяйте себе отклоняться в сторону. Не поднимайте вопросов, не касающихся темы вашего разговора.

9) Оставляйте другому человеку свободу выбора. Каждый человек имеет право принять или отвергнуть обратную связь, право самому оценивать свое поведение и право защищать свои права. Решение следовать вашим советам или не следовать им принимаете не вы.

10) Не требуйте изменений. Вы не должны навязывать другому человеку свои мнения, установки или убеждения. Грамотная, конструктивная обратная связь предоставляет людям новую информацию о них самих. Если они захотят, они могут принять ее к сведению и в дальнейшем действовать в соответствии с ней.

11) Используйте Я-высказывания. Ответственность за обратную связь принимайте на себя. Избегайте высказываний типа «Вы...», «У вас...», «Вам свойственно...». Начинайте фразы с: «Я думаю...», «На мой взгляд...».

12) Сосредоточьтесь на поведении. Целью критики должно стать поведение человека, а не он сам. Например: «Когда ты сказал..., мне стало очень обидно», а не «Ты нечувствительный...».

13) Понимание. Следите за тем, правильно ли вас понимает собеседник.

14) Стереотипы. Избегайте таких утверждений, как «Я был готов услышать такое от женщины» или «Ты ведешь себя, как избалованный ребенок».

15) Изменения. Отдавайте себе отчет в том, что после вашей обратной связи ничего может и не измениться. Также помните о том, что изменения могут произойти. Как бы профессионально вы ни излагали критические замечания, всегда остается возможность того, что ваш собеседник почувствует боль или раздражение, и в результате этого изменятся ваши отношения. Вам необходимо взвешивать все «за» и «против», связанные с отказом от предоставления обратной связи.

Анализ: Тренер задает членам группы следующие вопросы:

- С какими сложностями встретились в процессе выполнения задания?
- Какие эмоции вы сейчас испытываете?
- Узнали ли вы что-нибудь новое о себе?
- Сложно ли было задавать вопросы участникам группы?

9. «Две группы»

Цель: развитие лидерских качеств, умения анализировать информацию о процессах, происходящих в группе.

Инструментарий: нет.

Процедура проведения: Один из игроков - доброволец - выходит из комнаты. В это время группа договаривается о признаке, по которому она могла бы разделиться на две подгруппы. Сначала признак этот должен быть только визуальным. Например, в одном углу сидят люди, носящие очки, в другом - нет. Или в одной группе - те, у кого на руке есть часы, в другой — участники без часов.

После того как разделение произошло, в комнату возвращается игрок, которому предлагается проанализировать «картинку» и на основании увиденного сказать, какой признак лег в основу распределения участников.

Анализ: Тренер задает членам группы следующие вопросы:

- С какими сложностями встретились в процессе выполнения задания?
- Легко ли было угадывать признак разделения группы?
- Что сложнее: придумать признак или затем угадать его?

Подведение итогов занятия:

- Обсуждение мнений;
- Выяснение того, какие упражнения запомнились, почему;
- Выявление того, что открыли для себя нового в членах группы, в себе;

- Проведение социометрического анкетирования.

Выполнение традиции тренинга: участники встают в круг, обнимая друг друга за плечи. Произносят вместе: «Мы лидеры и мы вместе!». Аплодисменты друг другу за участие.

Основная литература:

1. Лебедева, Л.В. Социальная психология [Электронный ресурс] : учеб. пособие. - Лань. - М., 2013. - Режим доступа: <http://e.lanbook.com/view/book/20252/page123/>. - 16.06.2014
2. Психология социальной работы: учебник / И.Н. Галасюк, О.В. Краснова - «Дашков и К» - Лань. - М., 2013. - Режим доступа: <http://e.lanbook.com/view/book/20252/page123/>. - 16.06.2014

Практическое занятие 9 -10

Тема «Концепции лидерского поведения»

1. Типология стилей мышления руководителей.
2. Личностная типология Олдхэма-Морриса: добросовестный, самоуверенный, преданный, драматический, бдительный, чувствительный, праздный, авантюрный, идеосинкратический, деятельный, альтруистический, агрессивный, серьезный, тип отшельника).
3. Концепция харизматического лидерства.

Тренинг лидерских качеств: Мотивированный лидер.

Цель: закрепление в членах тренинговой группы чувства нацеленности на успех; развитие самостоятельности, лидерских навыков у участников тренинга.

Оборудование: листы форматом А4и ручки для каждого участника; доска и мел; цветные карандаши; старые журналы и газеты; ножницы; клей; скотч; две повязки красного цвета на руку; конфета – приз.

1. «Лабиринт»

Цель: предоставление возможности участникам проявить лидерские качества.

Инструментарий: повязка для закрытия глаз.

Процедура проведения: На полу отмечается цепочкой из положенных стульев маршрут. Он представляет собой извилистую тропинку длиной четыре-шесть метров и шириной около метра. Один из пары игроков начинает игру как ведущий, второму завязывают глаза - он ведомый. Его задача - пройти по маршруту и не запутаться в лабиринте. Ведущий дает словесные указания: влево, вправо, два шага в сторону и т.д., по выбору Ведущего игрока. Ему нельзя касаться ведомого руками и как-то, кроме слов, руководить действиями партнера.

После того как ведомый преодолевает маршрут, его результат записывается на доске. Затем в паре участники меняются ролями, и засекается время, за которое второй участник прошел лабиринт. Определяется общее время пары. В конце можно назвать пару-победительницу, ту, которая прошла маршрут в кратчайший срок.

Тренер обращается к группе с такими словами: «Итак, все разбились на пары и готовы к игре. Скажите, вы все уверены в своих силах? в надежности партнеров? Бывало ли, что в состоянии напряжения вы теряли над собой контроль и забывали самые простые вещи? Например, все знают, где левая, правая стороны? Как двигаться вперед и назад? Покажите, пожалуйста, рукой эти направления. Вы уверены, что даже в сложной ситуации не перепутаете эти понятия?»

Несколько вещей, на которые необходимо обратить внимание участников:

Ведущий несет полную ответственность за ведомого. Он четко и вовремя предупреждает его о всех возможных опасностях и преградах;

Просьба ко всем без исключения участникам: запомните, пожалуйста, все свои ощущения, эмоции в двух ролях - ведущего и ведомого;

Задания зрителям: успех зависит и от вас. Соблюдайте тишину, чтобы не мешать контакту между партнерами на площадке. Обратите особое внимание на то, как изменяется у человека, проходящего лабиринт, язык тела и почему это происходит? Походка, спина, руки расскажут вам немало о переживаниях героя. Запомните все эти детали до окончания игры.»

Анализ: Тренер задает членам группы следующие вопросы:

- С какими сложностями встретились в процессе выполнения задания?
- Что чувствовали участники? Что видели со стороны зрители?
- Кто запомнил и может продемонстрировать на площадке типичный язык тела проходящего лабиринт игрока? (Обращаем внимание на то, как изменилась пластика человека, лишенного возможности видеть окружающий мир. Он напряжен, неуверен, медленно передвигается в пространстве.).

2. «Победа или поражение?»

Цель: разбор ситуации лидерского влияния; создание возможности рассмотреть на практике и проанализировать ответственность лидера за эффективность группы.

Инструментарий: доска и мел; конфета – приз; две повязки красного цвета на руку.

Процедура проведения: Группа разбивается на две команды. (Если количество игроков нечетное, то оставшийся участник объявляется судьей и главным помощником тренера.) Тренер сам назначает на роли лидеров двух участников тренинга, которые в ходе работы проявляли темперамент и тягу к соперничеству. Капитаны получают от тренера символы власти: повязка красного цвета на руку.

На доске начерчено поле 6 x 6 квадратиков для многоклеточных крестиков-ноликов. Всего 36 клеток, т. е. у каждой команды будет по 18 ходов. Команда, которой удастся по итогам 18 ходов закончить как можно больше вертикальных или горизонтальных цепочек крестиков или ноликов, будет объявлена победителем и получит призовой фонд.

Каждому игроку на ход дается 10 секунд, после чего он становится в хвост колонны. Вся игра длится три минуты.

Во главе колонны первой и второй команд становятся капитаны с мелком в руке. Они первые поставят на игровом поле крестик или нолик, затем передадут мелок следующему в колонне.

Когда игра закончена, определяем победителя и вручаем ему приз.

Анализ: Тренер задает членам группы следующие вопросы:

- С какими сложностями встретились в процессе выполнения задания?
- Каков максимальный результат, которого в идеале может достигнуть команда? (Ответ: три ряда.) Итак, если бы группы дали друг другу возможность построить по три ряда крестиков или ноликов, то обе команды пришли бы к ничейному результату и разделили призовой фонд между собой. Но в этом случае команды должны были быть не противниками, а сотрудничать в достижении оптимального для них результата. На самом же деле азарт и соперничество между командами сделали свое дело.
- Что обозначают для вас выигрыш и проигрыш?
- Можно ли извлечь выигрыш из поражения?
- Всегда ли победа сопряжена с чьим-то проигрышем?

3. «Харизматическая личность»

Цель: создание условий для тренировки в определении четких и ясных признаков харизматического поведения, осознании лидерских качеств.

Инструментарий: нет.

Процедура проведения: Для начала обсудим с группой само понятие "харизматическая личность". После того как участники придут к решению, что харизма -

это способность человека притягивать и удерживать внимание других людей, излучать энергию, которая способствует приятию такого человека, ощущению легкости и желательности его присутствия, приходим к выводу, что харизматический лидер наделен неуловимым шармом, который обеспечивает ему возможность влияния на людей.

Харизматический человек уверен в себе, но не самоуверен, он приветлив, но не льстив, общение с ним приятно, к словам его хочется прислушиваться.

Что для этого сделать? Ну, во-первых, попытаться проанализировать, как выглядит и как ведет себя харизматическая личность. Во-вторых, попытаться «настроиться на волну» харизматического лидера, поискать подсказки в стиле его поведения, в его жестах, мимике, манере вести разговор, держаться с другими людьми.

Участники разбиваются на группы по три - четыре человека. Первое задание для каждой группы: поделиться своими впечатлениями о встречах с харизматической личностью. Кто она, эта личность? В чем проявляется ее харизма? Чему бы вы хотели и могли научиться у нее?

Через 10-15 минут предлагаем группам перейти к следующему этапу работы: выстроить на базе рассказов живую скульптуру, отражающую смысл услышанных историй. Даем каждой группе возможность показать свою композицию другим группам. Обсуждаем, как в бессловесной статической композиции проявляется харизматичность личности. Какие элементы качеств характера лидера мы можем определить визуально? Просим участников тренинга дать яркое и емкое название скульптуре товарищей.

Анализ: Тренер задает членам группы следующие вопросы:

- С какими сложностями встретились в процессе выполнения задания?
- Нужно ли лидеру быть харизматичным?
- Как шла работа в подгруппах?
- Какие из историй, рассказанных товарищами, вам запомнились?
- Что вы могли бы сделать, чтобы стать харизматической личностью?
- Как можно научиться этому?

Основная литература:

1. Лебедева, Л.В. Социальная психология [Электронный ресурс] : учеб. пособие. - Лань. - М., 2013. - Режим доступа: <http://e.lanbook.com/view/book/20252/page123/>. - 16.06.2014
2. Психология социальной работы: учебник / И.Н. Галасюк, О.В. Краснова - «Дашков и К» - Лань. - М., 2013. - Режим доступа: <http://e.lanbook.com/view/book/20252/page123/>. - 16.06.2014

6 ДИДАКТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ КОНТРОЛЯ (САМОКОНТРОЛЯ) УСВОЕННОГО МАТЕРИАЛА

6.1 Оценочные средства, показатели и критерии оценивания компетенций

Индекс компетенции	Оценочное средство	Показатели оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций
УК-3	Эссе	Низкий – до 60 баллов (неудовлетворительно)	Ответ студенту не зачитывается если: 1. студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно излагает материал.

		Пороговый – 61-75 баллов (удовлетворительно)	<p>Студент обнаруживает знание и понимание основных положений вопроса, но:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
		Базовый – 76-84 баллов (хорошо)	<ol style="list-style-type: none"> 1) если в ответе допущены малозначительные ошибки и недостаточно полно раскрыто содержание вопроса; 2) если допущено 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
		Высокий – 85-100 баллов (отлично)	<ol style="list-style-type: none"> 1) студент полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий; 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; 3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
ОПК-7	Кейс-задача	Низкий – до 60 баллов (неудовлетворительно)	<p>Ответ студенту не зачитывается если:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно излагает материал.
		Пороговый – 61-75 баллов (удовлетворительно)	<p>Студент обнаруживает знание и понимание основных положений вопроса, но:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

		Базовый – 76-84 баллов (хорошо)	3) если в ответе допущены малозначительные ошибки и недостаточно полно раскрыто содержание вопроса; 4) если допущено 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
		Высокий – 85-100 баллов (отлично)	1) студент полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий; 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; 3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
УК-3	Дискуссия	Низкий – до 60 баллов (неудовлетворительно)	Ответ студенту не зачитывается если: 1. студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно излагает материал.
		Пороговый – 61-75 баллов (удовлетворительно)	Студент обнаруживает знание и понимание основных положений вопроса, но: 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
		Базовый – 76-84 баллов (хорошо)	5) если в ответе допущены малозначительные ошибки и недостаточно полно раскрыто содержание вопроса; 6) если допущено 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
		Высокий – 85-100 баллов (отлично)	1) студент полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий; 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не

			<p>только из учебника, но и самостоятельно составленные;</p> <p>3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.</p>
ПК-4	Ролевая игра	Низкий – до 60 баллов (неудовлетворительно)	<p>Ответ студенту не зачитывается если:</p> <p>1. студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно излагает материал.</p>
		Пороговый – 61-75 баллов (удовлетворительно)	<p>Студент обнаруживает знание и понимание основных положений вопроса, но:</p> <p>1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;</p> <p>2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;</p> <p>3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.</p>
		Базовый – 76-84 баллов (хорошо)	<p>7) если в ответе допущены малозначительные ошибки и недостаточно полно раскрыто содержание вопроса;</p> <p>8) если допущено 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.</p>
		Высокий – 85-100 баллов (отлично)	<p>1) студент полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий;</p> <p>2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные;</p> <p>3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.</p>
ОПК-7	Сообщение	Низкий – до 60 баллов (неудовлетворительно)	<p>Ответ студенту не зачитывается если:</p> <p>1. студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно излагает материал.</p>

		Пороговый – 61-75 баллов (удовлетворительно)	Студент обнаруживает знание и понимание основных положений вопроса, но: 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
		Базовый – 76-84 баллов (хорошо)	9) если в ответе допущены малозначительные ошибки и недостаточно полно раскрыто содержание вопроса; 10) если допущено 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
		Высокий – 85-100 баллов (отлично)	1) студент полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий; 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; 3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

6.2 Промежуточная аттестация студентов по дисциплине

Промежуточная аттестация является проверкой всех знаний, навыков и умений студентов, приобретённых в процессе изучения дисциплины. Формой промежуточной аттестации по дисциплине является зачёт.

Для оценивания результатов освоения дисциплины применяется следующие критерии оценивания.

Критерии оценивания устного ответа на зачете

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если:

- он дает развёрнутый и грамотный ответ на вопрос из перечня вопросов к зачету;
- демонстрирует систематическое и глубокое знание учебного материала, предусмотренного программой;
- умеет творчески и осознанно выполнять задания, предусмотренные программой;
- им усвоена взаимосвязь основных понятий дисциплины;
- им выполнены в процессе изучения дисциплины все задания, предусмотренные формами текущего контроля.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если:

- он, отвечая на вопрос из перечня вопросов к зачету, демонстрирует существенное непонимание проблемы;
- испытывает затруднения при ответах на возможные вопросы;
- имеет пробелы в знании основного материала, предусмотренного программой;
- допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий;
- не выполнил большую часть заданий, предусмотренных формами текущего контроля.

5 КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ (КОНТРОЛЬНО-ИЗМЕРИТЕЛЬНЫЕ И КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ)

Оценочное средство: эссе

Темы эссе и сообщений

1. Эмоциональное лидерство в системе образования.
2. Нравственное лидерство в системе образования.
3. Успех в современном мире.
4. Лидер в системе образования.
5. Психологические предпосылки для развития лидерства.

Оценочное средство: дискуссия

Темы для дискуссий

1. Что такое успех в современном мире.
2. Харизма: власть и влияние личности.
3. Лидерство и карьера в системе современного образования.
4. Лидерство в школьной группе.
5. Гендерные аспекты лидерства.

Оценочное средство: ролевая игра

Ролевая игра: Люди вокруг меня.

Цель: знакомство участников группы друг с другом; установление эмоционального контакта; ознакомление их с принципами работы группы; создание групповых ритуалов; овладение игровым стилем общения.

Оборудование: бейджики, листы форматом А4 и ручки (по количеству участников), фломастеры.

1. «Разминка»

Цель: создание комфортной атмосферы; снятие тревоги; создание общегруппового взаимодействия через двигательную активность.

Инструментарий: нет.

Процедура проведения: Все члены группы садятся в круг. Ведущий начинает: щелчок правой рукой, щелчок левой рукой, хлопок, шлепок по коленям. Молча к нему подстраиваются по одному участнику по кругу. В результате эти движения выполняют все участники группы одновременно. Постепенно ведущий ускоряет темп, упражнение заканчивается аплодисментами.

2. «Знакомство»

Цель: Расширение представлений участников тренинга друг о друге; создание комфортной атмосферы.

Инструментарий: бейджи (по количеству участников), фломастеры.

Процедура проведения: Группа сидит в кругу. Ведущий сообщает о том, что внезапная случайность сковала уста всех игроков. И они не могут прямо представиться и познакомиться с остальными. Разрешено лишь делать подсказки, в которых есть 2 слова-ассоциации, или исторические личности, по которым можно узнать ваше имя. После знакомства каждый записывает свое имя на бейдже.

3. Анализ упражнения «Разминка»: Ведущий задает членам группы следующие вопросы:

- Как изменилось настроение?
- Почему улучшилось настроение?
- Почему ухудшилось настроение?
- Как работала группа в целом?
- Какое ваше мнение по поводу упражнения?
- Способствовало ли это упражнение разминке?
- Слышали ли вы друг друга в процессе выполнения упражнения?

Оценочное средство: деловая игра

Деловая игра: Стили лидерства.

Цель: создание условий для тренировки в определении четких признаков лидерского поведения, осознании лидерских качеств; создание условий для демонстрации на практике различий, присущих подходу различных типов лидеров к решению задач и исполнению своих лидерских функций, а также влиянию позиции лидера на результат групповой деятельности.

Инструментарий: нет.

Процедура проведения: Первый этап: Тренер обращается к участникам с такими словами: «Сосредоточьтесь, представьте себе как бы вы продолжили предложение «Когда я думаю о лидере, то я представляю себе...» Кого рисует память? Чья личность приходит на ум? Давайте обменяемся результатами: расскажем товарищам о лидерах, образы которых мы представили себе. Каковы наиболее яркие черты этих личностей?

Кто такой лидер? Считаете ли вы правильным следующее определение: "Лидер - тот, кто стоит во главе группы, кто определяет основные направления ее деятельности и влияет на поведение ее членов"? Что бы вы могли добавить или изменить в предложенной формулировке? Различают лидеров формальных и неформальных.

Лидеры могут быть двух типов: деловой лидер (побуждает группу работать ради достижения целей) и социоэмоциональный (в совместной деятельности озабочен тем, как при решении групповой задачи учитываются личные и общественные потребности членов команды). К какому из двух (или - к смешанному) типов относится личность, загаданная вами?

Каков стиль лидерства у личностей, которых вы задумали, - демократический, авторитарный, попустительский?».

Второй этап: Группа делится на три подгруппы, в каждой просим выбрать одного представителя на роль руководителя группы. После того как выборы завершены, соглашаемся с кандидатом первой подгруппы и определяем для него роль лидера, работающего в демократическом стиле. Соглашаемся также с кандидатурой лидера второй группы. У него стиль лидерства определяем как попустительский. А решение третьей

подгруппы не утверждаем. Тренер сам назначает подгруппе лидера-автократа, склонного к авторитарному, диктаторскому стилю руководства.

Затем объявляется групповое задание (одинаковое для всех групп-участниц): связать всех участников между собой длинной нитью, продев ее через их одежду. На эту работу группам дается пять минут.

Заключительный этап: Прежде всего проверяем, какая группа лучше других справилась с задачей, какая - на втором, а какая — на третьем месте?

Обсуждаем ход игры. Как группа реагировала на демократического/попустительствующего/авторитарного лидера?

Анализ: Тренер задает членам группы следующие вопросы:

- С какими сложностями встретились в процессе выполнения задания?
- Как и в чем проявлялась роль лидера подгруппы?
- Какой тип и стиль лидерства предпочтительнее, на ваш взгляд?
- Каков оптимальный стиль лидерства предполагает ситуация бытовой ссоры между супругами?

Роли:

- капитана корабля, терпящего крушение в океане?
- лидера студенческой тусовки в ходе подготовки к фестивалю?
- директора школы, поставленного в кризисную ситуацию из-за текучести кадров?
- учителя в ходе экспериментов, связанных с электроприборами?
- руководителя литературной студии при отборе и обсуждении рассказов, которые войдут в следующий выпуск альманаха?

На чем основывался ваш выбор в каждом конкретном случае?

Оценочное средство: кейс-стади

Кейс-стади «Молодой руководитель – 2»

В банк начальником юридического отдела был принят молодой (25 лет) человек с незаконченным финансово-экономическим образованием. В его подчинении оказались трое специалистов высокой квалификации с большим опытом работы, принявшие сложившуюся ситуацию спокойно и нейтрально. В первый же день в отдел поступил заказ на юридическое обслуживание от крупного и перспективного клиента. Банк внимательно относился к потребностям клиентов, поэтому начальник отдела принял заказ в устной форме и пообещал выполнить его в кратчайшие сроки – к 16.00 того же дня. Он поручил работу ведущему специалисту отдела – Марии Ивановне (36 лет). Та кивнула головой и погрузилась в работу. Прошло 16.00, затем еще час. Клиент «оборвал» все телефоны. На раздраженный вопрос руководителя: «Сколько же можно ждать?!» – Мария Ивановна спокойно ответила: «Мне на такую работу по инструкции положено 12 часов. Конечно, если Вы не хотите получить халтуру. Поэтому завтра в 10.00 она будет у Вас на столе». Попытки поручить работу двум другим сотрудникам успехом не увенчались: одна сотрудница сослалась на более низкую квалификацию, а второй коллега заявил, что кроме Марии Ивановны никто не сделает работу для столь крупного клиента на должном уровне. Начальник отдела сорвался и накричал на Марию Ивановну, а затем вышел из комнаты. Его вспышка вызвала у сотрудников улыбки. Что делать? Решение. Снова молодой руководитель не был принят группой и столкнулся со скрытым саботажем. В отличие от предыдущей ситуации, он заключается в «работе по инструкциям». Из описания кейса ясно, что молодой человек, не имеющий профильного юридического образования, был принят по блату, близкому знакомству с руководством банка. Можно предположить, что Мария Ивановна мечтала занять это место и хочет поставить на место выскочку. Для разрешения конфликта необходимо извиниться за свое поведение и попросить о помощи Марию Ивановну в присутствии

других сотрудников, подчеркнуть уважение к ее высокой квалификации. На практике этого хватило для того, чтобы Мария Ивановна принесла подготовленную к 16.00 документацию. Однако необходимо четко закрепить свой успех. С одной стороны, Марию Ивановну полезно публично поощрить, направив на встречу с клиентом представлять банк (пряник). Об этом на следующий день будет знать весь персонал банка. С другой стороны, в разговоре с глазу на глаз необходимо сообщить ей, что она ведет рискованную игру: пытаясь подставить вас, руководителя отдела, она одновременно подставляет банк, и за подобное поведение она в следующий раз будет уволена (кнут).

Вопросы к зачету по курсу «Социальное лидерство в молодежной среде»

1. Становление и развитие проблемы лидерства (исторический аспект). Основные зарубежные и отечественные теории.
2. Понятие лидерства. Формальное и неформальное лидерство. Пол и лидерство. Функции лидера.
3. Стили лидерства. Понятие лидерства и руководства.
4. Типология лидеров. Механизм влияния в лидерстве.
5. Лидерство и группа: понятие социальная группа, групповая динамика, групповая неустойчивость; лидер и групповые потребности.
6. Понятие «лидерские качества». Основные лидерские качества: системные, коммуникативные, внутренние
7. Понятие «руководство». Личностная модель руководства. Руководство как системный феномен. Эффективность деятельности руководителя.
8. Руководство как реализация обмена в внутригрупповом взаимодействии. Руководство как социально-когнитивный феномен.
9. Лидерская модель руководства (преобразующий и традиционный компоненты модели). Типы установок руководителя к подчиненным.
10. Определение «стиль лидерства». Подходы к стилям лидерства. Характеристика авторитарного, демократического и попустительского стилей. Факторы выбора стиля.
11. Отличия менеджера от лидера – основные позиции отличия. Менеджер во взаимодействии с подчиненными – сознательный и бессознательный уровень.
12. Требования, предъявляемые к организационному лидерству в современных социально-экономических условиях. Компетенции организационного лидера.
13. Концепции ситуационного лидерства. Модель Ф. Фидлера, «путь-цель» Хауза и Митчелла, ситуационная модель принятия решений Врума – Йеттона – Яго. Сравнительный анализ теорий.
14. Концепция харизматического лидерства. Понятие «управление лидерством».
15. Выявление лидеров, развитие лидерства, учет интересов группы и неформальное лидерство.
16. Интеграция лидеров, устранение деструктивного лидерства.
17. Концепции лидерского поведения. Лидерство в фокусе поведенческой типологии. Майерс-Бриггс: осязающий, интуитивный, мыслительный и чувствующий типы (поведенческие характеристики, преимущества, претензии подчиненных, тактика построения отношений).
18. Типология стилей мышления руководителей. Личностная типология Олдхэма-Морриса: добросовестный, самоуверенный, преданный, драматический, бдительный, чувствительный, праздный, авантюрный, идеосинкратический, деятельный, альтруистический, агрессивный, серьезный, тип отшельника

7 ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ

Информационные технологии – обучение в электронной образовательной среде с целью расширения доступа к образовательным ресурсам, увеличения контактного взаимодействия с преподавателем, построения индивидуальных траекторий подготовки, объективного контроля и мониторинга знаний студентов.

В образовательном процессе по дисциплине используются следующие информационные технологии, являющиеся компонентами Электронной информационно-образовательной среды БГПУ:

- Официальный сайт БГПУ;
- Корпоративная сеть и корпоративная электронная почта БГПУ;
- Система электронного обучения ФГБОУ ВО «БГПУ»;
- Система тестирования на основе единого портала «Интернет-тестирования в сфере образования www.i-exam.ru»;
- Система «Антиплагиат.ВУЗ»;
- Электронные библиотечные системы;
- Мультимедийное сопровождение лекций и практических занятий;

8 ОСОБЕННОСТИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ИНВАЛИДАМИ И ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья применяются адаптивные образовательные технологии в соответствии с условиями, изложенными в раздел «Особенности организации образовательного процесса по образовательным программам для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья» основной образовательной программы (использование специальных учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь и т.п.) с учётом индивидуальных особенностей обучающихся.

9. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

9.1 Литература:

1. Байкова, Л. А. Психология здоровья: социальное здоровье детей и молодежи : учебное пособие для вузов / Л. А. Байкова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 216 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10465-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/475400> (дата обращения: 23.05.2024).
2. Корниенко, В. И. Командообразование : учебник для вузов / В. И. Корниенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14723-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/520204> (дата обращения: 23.05.2024)

3. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / А. С. Чернышев [и др.] ; под общей редакцией А. С. Чернышева. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 159 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-08262-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/442248> (дата обращения: 23.05.2024).

9.2 Базы данных и информационно-справочные системы

1. Федеральный портал «Российское образование». Режим доступа: <https://www.edu.ru/>
2. Федеральный портал "Информационно-коммуникационные технологии в образовании" Режим доступа: <http://window.edu.ru/resource/832/7832>
3. Национальная исследовательская компьютерная сеть России: Режим доступа: <https://niks.su/>
4. Глобальная сеть дистанционного образования . Режим доступа: <http://window.edu.ru/resource/787/12787>
5. Портал научной электронной библиотеки. Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/defaultx.asp>
6. Внешние ресурсы по правам человека. Режим доступа: <https://www.ohchr.org/ru/library/additional-sources-human-rights-research>
7. Официальный интернет-портал правовой информации. Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/>
8. Библиотека нормативно-правовых актов СССР. Режим доступа: <http://www.libussr.ru/>
9. Российское образование.Федеральный портал.. - Режим доступа: <http://www.edu.ru/documents/view/59877/>
10. Сайт Министерства науки и высшего образования РФ. - Режим доступа: <https://minobrnauki.gov.ru/>
11. Сайт Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки. - Режим доступа: <https://obrnadzor.gov.ru/>
12. Сайт Министерства просвещения РФ. - Режим доступа: <https://edu.gov.ru/>

9.3 Электронно-библиотечные ресурсы

1. ЭБС «Юрайт». - Режим доступа: <https://urait.ru>
2. Полпред (обзор СМИ). - Режим доступа: <https://polpred.com/news>

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА

Для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используются аудитории, оснащённые учебной мебелью, аудиторной доской, компьютером с установленным лицензионным специализированным программным обеспечением, с выходом в электронно-библиотечную систему и электронную информационно-образовательную среду БГПУ, мультимедийными проекторами, экспозиционными экранами, учебно-наглядными пособиями (стенды, карты, таблицы мультимедийные презентации).

Самостоятельная работа студентов организуется в аудиториях оснащенных компьютерной техникой с выходом в электронную информационно-образовательную среду вуза, в специализированных лабораториях по дисциплине, а также в залах доступа в локальную сеть БГПУ.

Лицензионное программное обеспечение: операционные системы семейства Windows, Linux; офисные программы Microsoft office, Libreoffice, OpenOffice; Adobe Photoshop, Matlab, DrWeb antivirus и т.п

Разработчик: Ефимова Л.А., доцент кафедры психологии, к.полит.н

11 ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

Утверждение изменений и дополнений в РПД для реализации в 2020/2021 уч. г.

РПД обсуждена и одобрена для реализации в 2020/2021 уч. г. на заседании кафедры психологии (протокол № 8 от «22» июня 2020 г).

№ изменения: 1 № страницы с изменением:	
Исключить:	Включить:
Текст титульного листа: «Министерство науки и высшего образования Российской Федерации»	Текст титульного листа: «Министерство просвещения Российской Федерации»
№ изменения: 2 № страницы с изменением:	
Исключить:	Включить:

Утверждение изменений и дополнений в РПД для реализации в 2021/2022 уч. г.

РПД обсуждена и одобрена для реализации в 2021/2022 уч. г. на заседании кафедры психологии (протокол № ___ от «___» мая 2021 г.). В РПД внесены следующие изменения и дополнения:

Утверждение изменений и дополнений в РПД для реализации в 2022/2023 уч. г.

РПД пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2022/2023 учебном году на заседании кафедры педагогики и психологии (протокол № 2 от 5.октября 2022 г.).

В рабочую программу внесены следующие изменения и дополнения:

№ изменения: 2 № страницы с изменением: 39	
В Раздел 9 внесены изменения в список литературы, в базы данных и информационно-справочные системы, в электронно-библиотечные ресурсы. Указаны ссылки, обеспечивающие доступ обучающимся к электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам с сайта ФГБОУ ВО «БГПУ».	

Утверждение изменений в РПД для реализации в 2024/2025 уч. г.

РПД рассмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2024/2025 учебном году на заседании кафедры педагогики и психологии (протокол № 8 от «23» мая 2024 г.)

В РПД внесены следующие изменения и дополнения:

