Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Абдрахманов Данияр Маулиярович
Должность: ректор ГБОУ ВО "БАГСУ"
Дата подписания: 24.06.2025 10:57:42
Уникальный программный ключ:
6caf317d71a2c7d2f749ed2578795b66901352dd

Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан»

Кафедра государственного и муниципального управления

УТВЕРЖДАЮ

Ректор _____ Д.М. Абдрахманов

"____"_____2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Дисциплина
Б1.О.03 Лидерство и командообразование

Уровень высшего образования

МАГИСТРАТУРА

Направление подготовки

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль)
Стратегическое управление

Форма обучения
Заочная

Уфа 2024

Рабочая программа дисциплины Б1.О.03 Лидерство и командообразование /сост. Я.В.Ободец - Уфа: ГБОУ ВО «БАГСУ», 2024 год

Рабочая программа предназначена для обучающихся заочной формы обучения по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление

РЕКОМЕНДОВАН заседанием кафедры государственного и муниципального управления

протокол № 10 от "07" мая 2024 г.

Заведующий кафедрой
государственного и муниципального управления И.Ш. Рысаев

Согласовано
Руководитель ОПОП И.Ш.Рысаев

@ Ободец Я.В., 2024 год
@ ГБОУ ВО «БАГСУ», 2024 год

Содержание

1 Цели и задачи освоения дисциплины 4
2 Требования к результатам обучения по дисциплине 4
3 Структура и содержание дисциплины 5
3.1 Структура дисциплины 5
3.2 Содержание разделов дисциплины 9
3.3 Практические занятия (семинары) 9
4 Учебно-методическое обеспечение дисциплины 13
4.1 Основная литература 13
4.2 Дополнительная литература 14
4.3 Периодические издания 14
4.4 Интернет-ресурсы 14
4.5 Методические указания к практическим занятиям (семинарам) ... 15
4.6 Методические указания к курсовому проектированию и другим видам самостоятельной работы 15
4.7 Программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы современных информационных технологий 15
5 Материально-техническое обеспечение дисциплины 16
Приложения:

1 Цели и задачи освоения дисциплины

Цель (цели) освоения дисциплины:

Целью дисциплины «Лидерство и командообразование» является формирование системы теоретических знаний и практических навыков лидерства, а также формирование умений рассмотрения различных практических задач управления в ходе формирования и развития команды.

Задачами изучения дисциплины «Лидерство и командообразование» являются:

– формирование системы знаний в области социально-психологических аспектов решения управленческих проблем;

– развитие умений в области обоснования различных подходов к решению проблем управления организациями и предприятиями, на основе лидерства и командообразования;

– формирование навыков практического рассмотрения социально-психологических аспектов в ходе группового решения управленческих задач.

2 Требования к результатам обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих результатов обучения:

Код и содержание компетенции (или её части)	Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Знает методы организации и управления командой на основе стратегии УК-3.2 Умеет организовать командную работу и управлять командой для реализации выбранной стратегии УК-3.3 Владеет навыками организации и управления командой и разработки ее стратегии	**<u>Знать:</u>** знать основания и концептуальные подходы к оцениванию проявлений лидерства; ключевые особенности взаимодействия в управленческой команде, включая распределение командных ролей; методы изложения аргументов и фактов при описании лидерства и командного поведения. **<u>Уметь:</u>** уметь определять и анализировать типовые управленческие ситуации; выявлять различные альтернативные варианты лидерского взаимодействия в ходе командной работы; определять стратегические цели развития организации в ходе совместной командной работы, вносить необходимые коррективы. **<u>Владеть:</u>** владеть методологией анализа всего комплекса информации для принятия решений по выбору оптимального стиля лидерства; навыками оценивания всего спектра возможных видов взаимодействия при стратегии развития, включая экономические и социально-психологические аспекты; навыками обобщения и систематизации результатов коллективной интеллектуальной деятельности.

3 Структура и содержание дисциплины

3.1 Структура дисциплины

3.1.1 Заочная форма обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 академических часов).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	4 семестр	всего
Общая трудоёмкость	**108**	**108**
Контактная работа:	**10**	**10**
Лекции (Л)	4	4
Практические занятия (ПЗ)	6	6
Промежуточная аттестация (зачет)	4	4
Самостоятельная работа: *- самостоятельное изучение разделов 1-3;* *- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);* *- подготовка к практическим занятиям.*	**94** 32 32 30	**94** 32 32 30
Вид итогового контроля	**зачёт**	**зачёт**

Разделы дисциплины, изучаемые в 4 семестре

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов			
		всего	аудиторная работа		внеауд. работа
			Л	ПЗ	
1	Феномен лидерства в менеджменте. Характеристика лидера, его особенности и виды.	36	0	2	34
2	Оценка себя как лидера. Ситуационные модели лидерства. Формирование лидерского потенциала.	36	2	2	32
3	Формирование и развитие управленческих команд.	36	2	2	32
	Итого:	108	4	6	94+4 (зачет)

3.2 Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Феномен лидерства в менеджменте. Характеристика лидера, его особенности и виды.

Лидерство в современном менеджменте, понятие стиля (К. Левин). Поведенческие индикаторы лидера: предлагает вариант решения, напоминает о ранее принятых решениях, распределяет полномочия. Основные подходы к описанию стиля лидерства в современном менеджменте, выделение поведенческих описаний, концепция ситуационного подхода. Теория «X» и «Y» Д. МакГрегора. Континуум стилей Р. Лайкерта. Двумерная решётка менеджмента (Р. Блейк, Дж. Мутон), классификация стилей, разработанная

специалистами университета шт. Огайо. Методы диагностики стиля лидерства. Подход к лидерству в системе бережливого производства. Концепция адаптивного лидерства (К. Арджирис).

Тема 2. Оценка себя как лидера. Ситуационные модели лидерства. Формирование лидерского потенциала.

Ключевые факторы управленческой ситуации в ситуационной модели Ф. Фидлера. Соотношение структурированности задачи, достаточности формальных полномочий у руководителя и сложившихся взаимоотношений руководителя и подчинённых. Понятие локуса контроля подчинённого, шкала локуса контроля (Дж. Роттер). Подход «путь – цель» Т. Митчела и Р. Хауса: инструментальный стиль и стиль поддержки. Модель жизненного цикла (П. Херси и К. Бланшард). Современные проблемы управления и задача повышения эффективности производственной деятельности.

Тема 3. Формирование и развитие управленческих команд.

Понятие управленческой команды. Концепция командного менеджмента: преимущества в сравнении с индивидуальным руководством, необходимость отвечать на вызовы (решение комплексных задач), усложнение внешней среды. Специфика управленческого труда и роли менеджера (Г. Минцберг). Подход с точки зрения командных ролей менеджера (М.Р. Белбин). Четырёх-ролевая модель управленческой команды в соответствии с классификацией И.К. Адизеса (PAEI). Важность взаимодополнения ролей в команде, учёт ролевого распределения в ходе командообразования. Стадии развития управленческой команды: модель Брюса Такмена. Признаки эффективной команды: проактивность, эскалация проблем. Системное мышление и управленческий масштаб в стратегической команде управления (Павел Безручко).

3.3 Практические занятия (семинары)

№ занятия	№ раздела	Тема	Кол-во часов
1	1	Работа в малых группах «Лидерство в современном менеджменте». Кейсы, ситуационные задачи, ролевые игры.	2
2	2	Семинар «Современные подходы к лидерству в группе: ситуационный подход». Кейсы, ситуационные задачи.	2
3	3	Семинар «Распределение ролей в управленческой команде», мягкие навыки лидера, особенности развития. Кейсы, ситуационные задачи, ролевые игры.	2
		Итого:	6

3.4 Курсовой проект (курсовая работа)

Курсовой проект (курсовая работа) по дисциплине «Лидерство и командообразование» не предусмотрен учебным планом.

4 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

4.1 Основная литература

1. Петров, А. Ю. Soft skills современного менеджера: командообразование и лидерские навыки : учебное пособие / А. Ю. Петров, А. В. Махароблидзе. - Екатеринбург : Изд-во Уральского ун-та, 2017. - 188 с. - ISBN 978-5-7996-2258-9. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1938997

2. Безручко, П. Практики регулярного менеджмента: управление исполнением, управление командой / Павел Безручко. - Москва: Альпина Паблишер, 2019. - 368 с. - ISBN 978-5-9614-2659-5. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1221844

3. Чегринцова, С. В. Лидерство и командообразование в организации : учебное пособие / С. В. Чегринцова. — Тверь : ТвГУ, 2020. — 115 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/165733

5. Коротун, О. Н. Лидерство, мотивация, власть: основные технологии : учебное пособие для бакалавров / О. Н. Коротун, И. С. Кошель, В. В. Мазур. - 2-е изд. - Москва : Дашков и К, 2020. - 76 с. - ISBN 978-5-394-03969-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1232034

4.2 Дополнительная литература

1. Сандермоен, Ш. Организационная структура: реализация стратегии на практике / Шетил Сандермоен; предисл. Ицхака Адизеса ; пер. с англ. - Москва : Альпина Паблишер, 2020. - 224 с. - ISBN 978-5-9614-2896-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1221820

2. Надточий, Ю. Б. Командообразование: задания, тесты, игры: учебно-методическое пособие / Ю. Б. Надточий. - 2-е изд.- Москва: Дашков и К, 2023. - 86 с. - ISBN 978-5-394-04301-7. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1232157

3. Лайкер, Д. К. Лидерство на всех уровнях бережливого производства: Практическое руководство / Лайкер Д.К. - М.:Альпина Паблишер, 2018. - 336 с. ISBN 978-5-9614-6858-8. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/1002577

4.3 Периодические издания

1. Всероссийский научный журнал «Студент. Аспирант. Исследователь» http://scipeople.ru/event/11381/

2. Журнал «Управление проектами https://pmmagazine.ru/

3. «Эксперт» http://expert.ru/

4. «Профиль» http://www.profile.ru/
5. «Проблемы теории и практики управления» https://urss.ru/uptp/

4.4 Интернет-ресурсы

№	Наименование Интернет-ресурса	Тип Интернет - ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1	Сайт «Лидерство: уроки эффективного руководителя»	Сайт	https://4brain.ru/liderstvo/
2	Интернет-портал «Бережливое производство и бережное управление»	Сайт	http://www.leanzone.ru/
3	Журнал «Экономические стратегии»	Сайт	http://www.inesnet.ru/magazine/
4	Бизнес-портал для руководителей, менеджеров, маркетологов, финансистов и экономистов	Сайт	http://www.aup.ru/
5	Интернет-проект «Корпоративный менеджмент»	Сайт	http://www.cfin.ru/

4.5 Методические указания к практическим занятиям

Цель практических занятий заключается в проработке теоретического материала и приобретении практических навыков и умений в области обобщения и критической оценки исследований актуальных проблем лидерства в управлении, выявления основных тенденций развития современного менеджмента и рассмотрения перспективных путей их практического применения. Задачи: систематизировать и обобщить имеющийся управленческий опыт в области технологии менеджмента, развить общие и профессиональные компетенции в части анализа и синтеза практических подходов к решению проблемы успешного лидерства и повышения эффективности управления, использованию этих управленческих технологий при решении практических задач по управлению организациями всех форм собственности.

Основным форматом практических занятий является работа в малых группах по анализу управленческих ситуаций (в том числе кейсов) с подготовкой аналитических материалов, на семинарских занятиях основной формат – организованная дискуссия. В ходе анализа управленческих ситуаций обучающиеся делятся на небольшие группы по 5-9 человек в каждой и формируют общую позицию по ситуации. Затем представители групп излагают общегрупповое решение, представляя, в случае необходимости, аналитические материалы. На заключительной стадии преподаватель подводит общий итог по кейсу.

Практические занятия, таким образом, сочетают в себе индивидуальную и групповую работу обучающихся, а также позволяет сформировать представление об интерактивной работе на занятиях. Это обеспечивает межпредметные связи, закладывает основу для изучения дисциплин (прохождения практики), связанных с освоением обучающимися основ управленческой деятельности и получением профессиональных умений и

опыта практической деятельности. На семинарских занятиях используется дискуссия, которая организуется по классической схеме: высказывание своей точки зрения, ответы на вопросы, высказывание мнений других участников. Предполагается, что обучающиеся уже имеют определённое представление о предмете дискуссии, а задача преподавателя, - систематизировать общую картину, углубить знания в определённой области современного менеджмента, развития и современного состояния проблемных областей науки и практики современного управления.

Одна из значимых задач подготовки обучающихся – воспитание навыков самостоятельной работы. Это один из главных резервов повышения качества подготовки специалистов. Система самостоятельной работы обучающихся - это: а) текущая работа над материалом учебной дисциплины (конспектирование лекций, работа с учебниками и ресурсами глобальной сети, электронно-библиотечных систем, выполнение упражнений, подготовка к контрольной работе и практическим занятиям); б) выполнение домашних заданий (подготовка сообщений на семинарах, выполнение индивидуально-творческих заданий, самостоятельное изучение по учебнику и другим источникам тех тем (модулей), входящих в программу, но не раскрытых в ходе лекционных занятий).

Задания для самостоятельной работы

1. Проработайте главы учебника, посвящённые групповой динамике и руководству. Какие основные подходы к феномену лидерства выделяют в современном менеджменте?

2. Изучите материал «Ситуационное лидерство при работе с командой». В чём заключаются признаки высокоэффективной команды (модель PERFORM)? Какие стадии развития команды выделяет Лякульсьер? Приведите примеры из практики управления командами.

Критерии оценки результатов самостоятельной работы

Критериями оценок результатов внеаудиторной самостоятельной работы студента являются:

• уровень освоения обучающимся учебного материала;

• умения обучающегося использовать теоретические знания при выполнении практических задач;

• сформированность общеучебных умений (универсальные компетенции);

• умения обучающегося активно использовать электронные образовательные ресурсы, находить требующуюся информацию, изучать её и применять на практике; обоснованность и четкость изложения ответа;

• оформление материала в соответствии с требованиями;

• умение ориентироваться в потоке информации, выделять главное;

• умение четко сформулировать проблему, предложив её решение, критически оценить решение и его последствия;

• умение показать, проанализировать альтернативные возможности, варианты действий;

• умение сформировать свою позицию, оценку и аргументировать её.

4.7 Программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы современных информационных технологий

1. Справочно-правовые системы «Гарант» и «Консультант-плюс».
2. Научная электронная библиотека http://www.elibrary.ru
3. Универсальная информационная система «Россия» www.cir.ru
4. Информационно - образовательный портал Республики Башкортостан https://edu.bashkortostan.ru/
5. Электронно-библиотечная система «Юрайт» http://www.biblio-online.ru/
6. Электронно-библиотечная система «Znanium.com» http://znanium/com

Лекционные и практические занятия проводятся в специализированных аудиториях, которые оборудованы необходимым информационным обеспечением.

Аудитория 304.

Приложение: MicrosoftOffice 2010 Standart(договор поставки программного обеспечения № 178-ПО/2010 от 30.11.2010 г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 55 шт.)

Учебные программы:

- MicrosoftProjectStandart 2007 (договор поставки программного обеспечения № 028 – ПО/2009 от 10.12.2009 г (ООО "Аир-Информ"). Кол-во лицензий: 12 шт.)
- Диалог Nibelung (лицензионный договор № 0804/34 от 08.04.2015г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 11 шт.)
- СПС "Консультант Плюс" (соглашение об информационной поддержке от 09.06.2016 г. (ООО Компания права "Респект", РИЦ 33). Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно))
- СДО "Прометей" (лицензия на право использования ПО по договору поставки программного обеспечения № 1/БАГСУ/02/07 от 14.03.2007 г. (ООО "Виртуальные технологии в образовании"). Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно)).

Аудитория 315.

Приложение: MicrosoftOffice 2010 Standart (договор поставки программного обеспечения № 303-ПО/2011 от 19.07.2011 г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 11 шт.).

- СПС "Консультант Плюс" (соглашение об информационной поддержке от 09.06.2016 г. (ООО Компания права "Респект", РИЦ 33. Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно))

5 Материально-техническое обеспечение дисциплины

В образовательном процессе применяются аудитории 304, 315.

Аудитория 304.

Персональный компьютер – 13 шт. с выходом в Интернет

Принтер HP Color LJ Pro 200 M25 frw (CF147A) A4 цветной лазерный - 1 шт.

Проектор Beng MW526 DLP 3200Lm WXGA – шт.1

Экран на штативе 180x180см DinonTripod - 1 шт.
29 посадочных мест.
Доска маркерно - магнитная -1 шт.
Доска классная -1 шт.

Аудитория 315.
Ноутбук SamsungNPRV480 – 1 шт. с выходом в Интернет.
Проектор Acer X1263(1024x768,17000.1,3000 lumen.1xVGA,S-Video,RCA) – 1 шт.
Экран настенный моторизированный – 1 шт.
Доска магнитно-маркерная - 1 шт.
Трибуна -2 шт.
58 посадочных места.

К рабочей программе прилагаются:

- Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине (модулю), который разрабатывается в виде отдельного документа;
- Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Приложение

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины включает в себя лекционные и практические занятия и самостоятельную работу обучающихся.

Лекционные занятия предназначены для теоретического осмысления и обобщения сложных разделов курса.

На практических занятиях предполагается рассмотрение теоретических парадигм и анализ конкретных практических вопросов в рамках изучаемой дисциплины. Обучающимся будут предложены задания, которые нацелены на выработку навыка аналитического мышления, аргументированного изложения своей точки зрения, способности вести диалог с участниками дискуссий.

Учебные занятия проводятся в форме контактной работы (аудиторной и внеаудиторной) и самостоятельной работы обучающихся.

Работа с рекомендованной литературой. При работе с основной и дополнительной литературой целесообразно придерживаться такой последовательности. Сначала прочитать весь заданный текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом материале, понять общий смысл прочитанного. Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом. Чтение приносит пользу и становится продуктивным, когда сопровождается записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др. Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать. План – это схема прочитанного материала, перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала.

Подготовка к практическим занятиям. Для успешного освоения материала обучающимся рекомендуется сначала ознакомиться с учебным материалом, изложенным в лекциях и основной литературе, затем выполнить самостоятельные задания, при необходимости обращаясь к дополнительной литературе. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его наиболее важная и сложная часть, требующая пояснений преподавателя в процессе контактной работы с обучающимися. Остальная его часть восполняется в ходе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. В процессе этой работы обучающийся должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, разобраться в иллюстративном материале. Заканчивать подготовку следует составлением плана (перечня основных пунктов) по изучаемому материалу (вопросу). Такой план позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам и структурировать изученный материал. Целесообразно готовиться к практическим занятиям за 1-2 недели до их начала.

Выполнение заданий нацелено на выработку навыка аналитического мышления, аргументированного изложения своей точки зрения, способности вести диалог с участниками дискуссий. Выполнение заданий позволяет

оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.

Подготовка к экзамену (зачету, зачету с оценкой). При подготовке к экзамену (зачету, зачету с оценкой) необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рабочую программу дисциплины, фонд оценочных средств, нормативную, учебную и рекомендуемую литературу. Подготовка обучающегося к экзамену (зачету, зачету с оценкой) включает в себя три этапа: самостоятельная работа в течение семестра; непосредственная подготовка по темам курса; подготовка к ответу на вопросы.

Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан»

Кафедра государственного и муниципального управления

Фонд
оценочных средств

по дисциплине Б1.О.03 Лидерство и командообразование

МАГИСТРАТУРА

Направление подготовки

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль)

Стратегическое управление

Форма обучения
заочная

Уфа 2024

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление по дисциплине Б1.О.03 «Лидерство и командообразование».

Составитель: Я.В.Ободец

РЕКОМЕНДОВАН заседанием кафедры государственного и муниципального управления

Фонд оценочных средств является приложением к рабочей программе по дисциплине Б1.О.03 «Лидерство и командообразование»

Раздел 1 -Паспорт
фонда оценочных средств
по дисциплине «Лидерство и командообразование»

1. Основные сведения о дисциплине

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 академических часов).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	4 семестр	всего
Общая трудоёмкость	**108**	**108**
Контактная работа:	**10**	**10**
Лекции (Л)	4	4
Практические занятия (ПЗ)	6	6
Промежуточная аттестация (зачет)	4	4
Самостоятельная работа: *- самостоятельное изучение разделов 1-3;* *- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);* *- подготовка к практическим занятиям.*	**94** 32 32 30	**94** 32 32 30
Вид итогового контроля	**зачёт**	**зачёт**

2 Требования к результатам обучения по дисциплине, формы их контроля и виды оценочных средств

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих результатов обучения

Формируемые компетенции	*Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций*	*Типы контроля*
УК - 3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	**<u>Знать:</u>** знать основания и концептуальные подходы к оцениванию проявлений лидерства; ключевые особенности взаимодействия в управленческой команде, включая распределение командных ролей; методы изложения аргументов и фактов при описании лидерства и командного поведения.	- Тестирование по лекционному материалу. - Беседа по заданной теме. - Письменные проверочные работы.
	<u>Уметь:</u> уметь определять и анализировать типовые управленческие ситуации; выявлять различные альтернативные варианты лидерского взаимодействия в ходе командной работы; определять стратегические цели развития организации в ходе совместной командной работы,	- Письменные проверочные работы. - Составление схем и таблиц. - Решение ситуационных задач.

Формируемые компетенции	*Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций*	*Типы контроля*
	вносить необходимые коррективы.	
	<u>Владеть:</u> владеть методологией анализа всего комплекса информации для принятия решений по выбору оптимального стиля лидерства; навыками оценивания всего спектра возможных видов взаимодействия при стратегии развития, включая экономические и социально-психологические аспекты; навыками обобщения и систематизации результатов коллективной интеллектуальной деятельности.	- Беседа по заданной теме. - Письменные проверочные работы. - Решение ситуационных задач и заданий.

3 Организация и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся (СРО) направлена на закрепление и углубление освоенного учебного материала, развитие практических умений и навыков.

Виды СРО:

Изучение литературы в соответствии с темами рабочей программы, конспектирование текстов для подготовки выступлений на семинарских занятиях; работа со словарями и справочниками по уточнению ключевых понятий изучаемой темы; ознакомление с нормативными документами в соответствии с задачами рассматриваемой темы занятия.

Составление плана и тезисов ответа на семинарских занятиях; подготовка сообщений к выступлению на семинаре.

Решение типовых и творческих заданий.

Подготовка к рубежному контролю и т.п.

Темы для самостоятельного изучения:

1. Творчество как основная компетенция лидера
2. Концепция социальной инженерии
3. Роль лидера в условиях глобализации рынка.
4. Концепция интерактивного менеджмента
5. Концепция кайдзен.
6. Методы управления
7. Принципы управления
8. Функции лидера в процессе реализации управленческой деятельности
9. Ситуационный подход к лидерству
10. Концепция атрибутивного лидерства (причинно-следственный подход к изучению лидерства) или перцептивная активность последователей

11. Харизматическое лидерство
12. Трансформационное лидерство
13. Правила, которыми должен руководствоваться лидер
14. Социальная ответственность менеджера
15. Теория личности
16. Личность как единство трех частей
17. Статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав
18. Распределение деловых ролей в организации
19. Определение и типология команд
20. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный
21. Проектирование организационных структур управления
22. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы

Домашние задания:

- чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы), конспектирование текста;
- ознакомление с нормативными документами;
- повторная работа над учебным материалом (учебника, первоисточника, дополнительной литературы);
- составление плана и тезисов ответа; изучение нормативных материалов;
- подготовка сообщений к выступлению на семинаре.

Работа в системе дистанционного обучения БАГСУ. При необходимости обучающийся может получить логин и пароль для работы в системе дистанционного обучения БАГСУ. В этом случае обеспечивается доступ к электронным курсам «Лидерство и командообразование». Электронные курсы включают тексты лекций, мультимедийные презентации, тесты и контрольные задания.

Устный индивидуальный опрос

Устный индивидуальный опрос проводится после изучения каждой новой темы с целью выяснения наиболее сложных вопросов, степени усвоения информации.

Обучающийся излагает содержание вопроса изученной темы.

Критерии и методика оценивания:

- 5 баллов выставляется обучающемуся, если точно используется терминология, показано уверенное владение нормативной базой;
- 4 балла выставляется обучающемуся, допущены один-два недочета при освещении основного содержания ответа, нет определенной логической последовательности, не в полной мере точно используется терминология;

- 3 балла выставляется обучающемуся, нет общего понимания вопроса, имеются затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии.

Устный групповой опрос

Устный групповой опрос проводится после изучения каждой новой темы с целью выяснения наиболее сложных вопросов, степени усвоения информации, поддержания внимания слушающей аудитории.

Критерии и методика оценивания:

- 5 баллов выставляется обучающемуся, если точно используется терминология, показано уверенное владение нормативной базой;
- 4 балла выставляется обучающемуся, допущены один-два недочета при освещении основного содержания ответа, нет определенной логической последовательности, неточно используется терминология;
- 3 балла выставляется обучающемуся, нет общего понимания вопроса, имеются затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии.

Вопросы для самопроверки обучающихся

Вопросы для самопроверки при подготовке к зачету (43 вопроса):

1. Сущность и природа лидерства
2. Виды лидерства
3. Критерии эффективного лидерства
4. Теории личностных качеств лидерства.
5. Личностные характеристики лидера.
6. Социальные характеристики лидерства.
7. Поведенческие теории лидерства.
8. Ситуационные теории лидерства.
9. Лидерство при работе с командой.
10. Командные роли по Белбину.
11. Модель PERFORM в организации.
12. Стили лидерства в команде.
13. Основы ролевого лидерства по И. Адизесу.
14. Характеристика стилей эффективного лидерства.
15. Идеальное лидерство.
16. Взаимодополняющая команда лидеров.
17. Признаки команды, проблемы этического характера, которые возникают в процессе командообразования
18. Условия и принципы эффективной групповой работы. Основы групповой работы
19. Этапы, методы, приемы групповой работы
20. Предпосылки формирования управленческих команд. Сущность управленческой команды

21. Современные концептуальные подходы к командообразованию
22. Предпосылки формирования управленческих команд. Сущность управленческой команды
23. Задачи руководителя на каждом этапе жизненного цикла управленческой команды
24. Командообразование как целенаправленную деятельность
25. Командообразование как метод развития организации
26. Цели и задачи процесса командообразования. Принципы формирования команды
27. Этапы командообразования. Характеристика основных форм командообразования
28. Основные нормы, или правила командной работы
29. Механизмы достижения эффективной команды
30. Формы командообразования. Технологии командообразования
31. Условия и принципы эффективной командной работы
32. Умения и навыки членов команды, которые позволяют повысить ее эффективность
33. Поддерживающее окружение, личностные характеристики членов команды
34. Подбор кандидатов в команду, командные роли. Квалификация и четкое осознание выполняемых ролей, командное вознаграждение
35. Умения и навыки членов команды. Методы оценки личности членов команды
36. Технологии командной работы
37. Групповые мотивы. Влияние организации работы в команде на мотивацию коллектива
38. Ошибки в процессе формирования команды. Потенциальные недостатки групповой и командной работы
39. Симптомы группового единомыслия. Специфические проблемы организации работы управленческих команд
40. Причины распада команды. Программа переформирования команд
41. Классификация конфликтов в команде
42. Понятие продуктивного поведения в команде
43. Способы разрешения конфликтных ситуации в команде.

5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1.Основная литература

1. Петров, А. Ю. Soft skills современного менеджера: командообразование и лидерские навыки : учебное пособие / А. Ю. Петров, А. В. Махароблидзе. - Екатеринбург : Изд-во Уральского ун-та, 2017. - 188 с. - ISBN 978-5-7996-2258-9. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1938997

2. Безручко, П. Практики регулярного менеджмента: управление исполнением, управление командой / Павел Безручко. - Москва: Альпина Паблишер, 2019. - 368 с. - ISBN 978-5-9614-2659-5. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1221844

3. Чегринцова, С. В. Лидерство и командообразование в организации : учебное пособие / С. В. Чегринцова. — Тверь : ТвГУ, 2020. — 115 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/165733

5. Коротун, О. Н. Лидерство, мотивация, власть: основные технологии : учебное пособие для бакалавров / О. Н. Коротун, И. С. Кошель, В. В. Мазур. - 2-е изд. - Москва : Дашков и К, 2020. - 76 с. - ISBN 978-5-394-03969-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1232034

5.2.Дополнительная литература

1. Сандермоен, Ш. Организационная структура: реализация стратегии на практике / Шетил Сандермоен; предисл. Ицхака Адизеса ; пер. с англ. - Москва : Альпина Паблишер, 2020. - 224 с. - ISBN 978-5-9614-2896-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1221820

2. Надточий, Ю. Б. Командообразование: задания, тесты, игры: учебно-методическое пособие / Ю. Б. Надточий. - 2-е изд.- Москва: Дашков и К, 2023. - 86 с. - ISBN 978-5-394-04301-7. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1232157

3. Лайкер, Д. К. Лидерство на всех уровнях бережливого производства: Практическое руководство / Лайкер Д.К. - М.:Альпина Паблишер, 2018. - 336 с. ISBN 978-5-9614-6858-8. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/1002577

5.3 Периодические издания

1. Всероссийский научный журнал «Студент. Аспирант. Исследователь» http://scipeople.ru/event/11381/
2. Журнал «Управление проектами https://pmmagazine.ru/
3. «Эксперт» http://expert.ru/
4. «Профиль» http://www.profile.ru/
5. «Проблемы теории и практики управления» https://urss.ru/uptp/

5.4 Интернет-ресурсы

№	Наименование Интернет-ресурса	Тип Интернет - ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1	Сайт «Лидерство: уроки эффективного руководителя»	Сайт	https://4brain.ru/liderstvo/
2	Интернет-портал «Бережливое производство и бережное управление»	Сайт	http://www.leanzone.ru/
3	Журнал «Экономические стратегии»	Сайт	http://www.inesnet.ru/magazine/
4	Бизнес-портал для руководителей, менеджеров, маркетологов, финансистов и экономистов	Сайт	http://www.aup.ru/
5	Интернет-проект «Корпоративный менеджмент»	Сайт	http://www.cfin.ru/

6 Оценочные средства для проверки освоения изученных компетенций

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

Фонд тестовых заданий по дисциплине:

1. Феномен «лидерство» – это:

А. + взаимоотношения между лидером и членами группы, оказывающими влияние друг на друга

Б. признание группой лидерство руководителя.

В. наличие у лидера оригинальной идеи.

Г. наличие у лидера дополнительных полномоий.

2. Концепция лидерства, – это:

А. личный авторитет человека у членов группы.

Б.+ опора на способность лидера оказывать влияние, как на отдельную личность, так и на группу, направляя усилия всех на достижение целей организации.

В. взаимоотношения между лидером и членами группы.

Г. одно из проявлений власти и политической, и социальной, и любой иной.

3. Концепция атрибутивного лидерства – это:

А. опора на власть и политическую, и социальную, и любую иную.

Б. опора на личный авторитет человека у членов группы

В. + опора на теорию атрибуции, объясняющую причинно-следственную связь между тем, что произошло, и тем, что люди считают причиной происшедшего.

Г. опора на проявление власти

4. Концепция харизматического лидерства – это:

А. лидерство, опирающееся на способность лидера идти на встречу пожеланиям команды.

Б. лидерство, опирающееся на способность лидера «пиарить» идею в среде инвесторов.

В. лидерство, опирающееся на способность лидера решать конфликты легко и непринужденно.

Г.+ лидерство, опирающееся на способность лидера оказывать глубокое воздействие на последователе в силу своих личностных качеств.

5. Преобразующее или реформаторское лидерство – это:

А. лидерство, мотивирующее последователей путем создания атмосферы доверия

Б. лидерство, мотивирующее последователей путем создания атмосферы доверия убеждения последователей в необходимости саморазвития.

В. лидерство, мотивирующее последователей путем предоставления им возможности реализовать свои личные интересы

Г.+ лидерство, мотивирующее последователей путем повышения уровня их сознательности в восприятии важности и ценности поставленной цели, предоставления им возможности совместить свои личные интересы с общей целью, создания атмосферы доверия и убеждения последователей в необходимости саморазвития.

6. Цель лидера – это:

А. сформировать и сплотить команду.

Б. выиграть конкурс на высокооплачиваемый продукт

В. оптимизировать расходную часть проекта

Г. + обеспечить организацию совместной деятельности людей для успешного достижения общего результата

7. Основные функции лидера – это:

А. грамотный подбор состава команды.

Б.+ организация жизнедеятельности команды; выработка и поддержание групповых норм и правил; внешнее представительство группы во взаимоотношениях с другими группами; принятие ответственности за групповые результаты; установление и поддержание благоприятного социально-психологического климата.,

В. внешнее представительство группы во взаимоотношениях с другими группами.

Г. принятие ответственности за групповые результаты

8. В структуре мотивационного комплекса лидера доминируют следующие мотивы:

А. +достижения успеха, мотивы аффилиации (стремление людей к объединению, пребыванию вместе, особенно в условиях грозящей опасности или тревожной неопределённости), мотивы власти, мотивы взаимодействия (интеракции).

Б. стремление людей к объединению.

В. пребывание людей вместе, особенно в условиях грозящей опасности.

Г. пребывание людей вместе, особенно в условиях тревожной неопределённости.

9. Какова направленность коммуникативной компетентности лидерской позиции:

А. от вербальных к невербальным средствам коммуникации.

Б.+ от общения к взаимодействию.

В. от публичных выступлений к ведения малого разговора.

Г. от публичных выступлений к активному слушанию.

10. Определите состав комплементарной функции лидера команды:

А.+ уметь замещать недостающие в команде роли и лично, и в долгосрочной перспективе заботиться о том, чтобы в команде присутствовали все необходимые роли.

Б. уметь обнаруживать недостающие в команде роли.

В. заботиться о том, чтобы в команде присутствовали все роли.

Г. вовремя применять материальные и административные стимлы

11. Как происходит выращивание команды лидером:

А. За счет готовности каждого члена команды принять на себя ответственность

Б.+ В ходе успешного прохождения через 5 этапов командообразования: формирование, смятение, нормирование, выполнение работы и расформирование.

В. В ходе соблюдение всеми членами команды выработанных правил поведения;

Г. При осознании всеми участниками команды своих прав;

12. В чем состоит значение проблемного совещание для организации эффективного взаимодействия в управленческой команде:

А. в возможности найти такие решения, которые никаким другим способом не могут быть получены,

Б. в максимальном проявлении командного эффекта от соединения разных личностей и компетенций членов команды,

В. +это способ организации эффективного взаимодействия в управленческой команде.

Г. в улучшении взаимодействия между руководителями и сотрудниками разных подразделений.

13. Какую роль в команде выполняет лидер команды:

А. осуществляет общее управление процессом деятельности команды.

Б. поддерживает трудовую дисциплину в команде.

В. распределяет денежное вознаграждение.

Г.+ является владельцем процесса выработки решений.

14. Какую роль в команде выполняет «коммуникатор»:

А. поддерживает положительное настроение в команде.

Б. ведет учет вклада каждого сотрудника в общее дело.

В.+ осуществляет общее управление процессом деятельности команды.

Г. собирает полезную научно-техническую информацию.

15. Какую роль в команде выполняет внешний консультант:

А. является владельцем процесса выработки решений.

Б. +предлагает варианты решения проблем, анализирует потенциал членов команды.

В. осуществляет общее управление процессом деятельности команды.

Г. дает советы.

16. Назовите один из ведущих атрибутов лидера во взаимоотношениях с персоналом в процессе управления им:

А.+ восприятие, переработка информации и информационное воздействие на членов группы.

Б. сохранение ровных отношений с членами коллектива.

В. поддержка людей в трудную минуту.

Г. отстаивание крупных заказов при планировании работ.

17. Становление и развитие команд включает:

А. Привлечение внешнего консультанта Начало полнокровной деятельности.

Б. Выбор лидера и определение состава команды. Настройка механизма командной работы.

В. Проведение тренинга по группообразованию. Выработка внутренних норм поведения

Г. +Создание условий командной работы. Настройка механизма командной работы. Выработка внутренних норм поведения. Начало полнокровной деятельности.

18. Одной из наиболее известных классификаций ролей в команде является классификация (её ещё обозначают буквами PAEI), предложенная:

А. Зигмундом Фрейдом;

Б. +Ицхаком Адизесом;

В. Майклом Портером;

Г. Антоном Макаренко.

19. Определите три ключевые компетенции руководителя:

А. интеллектуальная, эмоциональная, волевая;

Б. +профессиональная, социальная, личностная;

В. нравственная, логическая, физиологическая;

Г. вдохновляющая, направляющая, действующая.

20. Стиль управления это:

А. набор определенных правил поведения, соответствующих руководящей должности

Б. +устойчивый комплекс черт руководителя, проявляющийся в отношении с подчиненными

В. уровень культуры руководителя

Г. манеры поведения человека

Комплект разноуровневых практических заданий

Для самостоятельного освоения и / или расширения знаний, умений, владений предусмотрены несколько уровней практических заданий:

- базовый,
- повышенный,
- творческий.

Типовые задания базового уровня

Задание 1.

Составление глоссария (глоссарий – словарь узкоспециализированных терминов) Приведите 10 основных терминов и понятий, в рамках изучаемой дисциплины «Лидерство и командообразование».

В Глоссарии приводятся определения основных понятий, которые используются в курсе, при этом в скобках указывается источник определения. Обсуждение различных подходов к терминологии.

Таблица 1.

Мини-глоссарий

Термин	Значение термина	Авторы (источник информации)
Команда	группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в	Рыскулова М.Н. Группа, коллектив, команда. Соотношение понятий // Современное педагогическое образование. 2019. №10. URL:

	ходе достижения общих результатов, которые используют особую форму организации совместной деятельности	https://cyberleninka.ru/article/n/gruppa-kollektiv-komanda-sootnoshenie-ponyatiy (дата обращения: 08.05.2024).
…….	……	……

Критерии оценки заданий базового уровня

Показатель оценки	Распределение баллов
Точность воспроизведения учебного материала (терминов, правил, фактов, описаний и т.д.)	1
Точность различения и выделения изученных материалов	1
Максимальный балл	2

Типовые задания повышенного уровня

Задание 1.

Вчера Алина Городецкая получила приятное известие: она назначена руководителем группы операторов. Алина мечтала об этом долгое время, и, надо отметить, многое сделала для того, чтобы соответствовать этой должности.

Алина решила, что она перестроит работу группы «по правильному», чтобы эффективность группы под её руководством была очевидной.

Надо отметить, что работа группы и до того, как Алина была назначена руководителем, достигала результатов. Группа работала слаженно, и каждый оператор четко знал свои обязанности, зону ответственности и возможности в компании. Именно за это прежний руководитель и был продвинут по карьерной лестнице.

Первый рабочий день Алины начался с того, что она «обновила» правила и регламенты взаимодействия. Действия были следующие:

1. Введены жесткие правила соблюдения трудовой дисциплины
2. Объявлены меры наказания для сотрудников в связи с несоблюдением правил трудовой дисциплины
3. Введены плановые показатели для всех подразделений и сотрудников
4. Объявлены меры наказания за невыполнение планов

Эффективность работы сотрудников резко снизилась. В неформальной обстановке они стали жаловаться на происходящее друг другу и коллегам. Это недовольство, в свою очередь, сказалось на эффективности работы: результаты начали снижаться.

Алине пришлось прибегнуть к новым мерам, которые, на её взгляд, должны были спасти ситуацию: усиленный контроль и диагностика профессиональных способностей подчиненных.

Эти меры стали последней точкой терпения для подчиненных. Они стали увольняться.

Вопросы:

1.Определите этап развития команды до прихода нового руководителя.

2.Верные ли шаги предприняла Алина? Какой стиль руководства она предпочла?

3.В какой именно ситуации выбранный Алиной стиль мог бы принести результаты?

4.Какой стиль управления необходимо было избрать в данной ситуации? Объясните свой выбор.

Критерии оценки заданий повышенного уровня

Показатель оценки	Распределение баллов
Способность к поиску и систематизации информации в профессиональной сфере	1
Наличие обоснованных выводов на основе интерпретации информации	1
Установление причинно-следственных связей, выявление закономерностей	1
Максимальный балл	3

Типовые задания творческого уровня

Задание 1.

Кейс «Основа успеха Билла Гейтса»

Уильям Х. Гейтс, возможно, является одним из самых влиятельных людей в отрасли, производящей персональные компьютеры. В 1980 г. в его компанию «Майкрософт» обратилась корпорация «Аи Би Эм» относительно разработки операционной системы для ее нового персонального компьютера. Благодаря усилиям недавно нанятого программиста «Майкрософт» смогла предложить «Аи Би Эм» теперь всем известную программу MS-DOS, которая используется во всех персональных компьютерах «Аи Би Эм» и совместимых с ними компьютерах.

Впоследствии «Майкрософт» стала буквально незаменимой в отрасли компьютеров. Компания поставляла математическое обеспечение, которое профессиональные программисты используют на компьютерах производства «Аи Би Эм» и «Эппл». Под руководством Гейтса «Майкрософт» установила стандарты для программ, которые управляют сетями персональных компьютеров и периферийных устройств. В данный момент разрабатывается операционная система для второго поколения персональных компьютеров «Аи Би Эм».

Стратегия установления новых стандартов, что в дальнейшем гарантирует долю на многих рынках, сделала «Майкрософт» крупнейшей компанией по разработке математического обеспечения в США, а Гейтса — миллиардером. Согласно журналу «Уолл Стрит Джарнзл», «эта стратегия основывается исключительно на силе воли господина Гейтса, а также на его умении убеждать, уговаривать, а иногда и припугивать своих самых крупных клиентов, заставляя их покупать умопомрачительные персональные компьютеры, которые на каждом шагу пользуются услугами «Майкрософт».

Легенды о тактике сильной руки, применяемой Гейтсом, знают все. В 1985г. когда Джон Скалли из «Эппл» разрабатывал язык «МакБейсик» для своего персонального компьютера «Макинтош», Гейтс пригрозил остановить действие купленной «Эппл» лицензии на использование программ, которые «Майкрософт»; разработал для «Эппл-П», если Скалли не закроет проект «МакБейсик». Учитывая, что дела с линией «Макинтоша» тогда обстояли плохо, а необходимые для многих счетов средства поступали только с линии «Эппл-П», Скалли оставалось, как согласиться.

Многие клиенты и конкуренты уважают Гейтса и восхищаются им. Джон Роуч, высшее административное лицо компании «Тэнди», говорит: «В этой отрасли нет никого более надежного, чем Билл Гейтс». Гейтсу известны планы дальнейшего развития продукции большинства ведущих производителей компьютеров. Другие считают Гейтса надменным и слишком амбициозным.

Они утверждают, что осведомленность о деловых планах такого большого числа компаний дает ему незаслуженное преимущество и создает потенциальный конфликт интересов. Другие, однако же, ждут не дождутся, когда «Аи Би Эм» решит, что она стала уязвимой для Гейтса и «Майкрософта», и прекратит свои отношения с ними.

Вопросы:

1) Влиятелен ли Билл Гейтс? Обладает он больше властью или харизмой?

2) Какой тип власти он использует?

3) Можно ли назвать Гейтса лидером?

4) Использует ли Билл Гейтс для своего влияния такие методы, как убеждение или вовлечение трудящихся в принятие решений?

Критерии оценки заданий творческого уровня

Показатель оценки	Распределение баллов
Способность к поиску и систематизации информации в профессиональной сфере	1
Способность синтезировать новую информацию на основе имеющихся данных	1
Наличие обоснованных выводов на основе интерпретации информации	1
Установление причинно-следственных связей, выявление закономерностей	1
Максимальный балл	4

Примерные темы докладов

1. Природа лидерства в организации
2. Организация: понятие и типы
3. Социальная группа как среда формирования лидерства
4. Сущность и характеристики роль лидерства
5. Классические теории лидерства
6. Современные теории лидерства

7. Понятие и виды команд
8. Зарубежные модели командообразования
9. Отечественные модели командообразования
10. Стили поведения лидера в условиях командной работы
11. Типы лидера в команде
12. Управленческий лидер: понятие и модели

Критерии оценки доклада

Соответствие содержания доклада заявленной теме, поставленным целям и задачам	0,5
Логичность и последовательность в изложении материала	0,5
Привлечение актуальных нормативных актов и современной научной литературы	0,5
Степень обоснованности аргументов и обобщений (полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы, корректность аргументации и системы доказательств, характер и достоверность примеров, наличие знаний интегрированного характера, способность к обобщению)	0,5
Самостоятельность изучения и анализа материала	1
Речевая культура (научный стиль изложения, владение понятийным аппаратом, четкость, лаконичность)	1
Использование демонстрационных материалов (наличие и качество презентации)	1
ИТОГО	5

Количество контрольно-измерительных материалов

№ п/п	Контролируемые компетенции	Контрольно-измерительные материалы, количество заданий или вариантов				
		Тестовые задания	*Типовые задачи/базовые*	*Типовые задачи\повышенные*	*Творческие задания*	*Доклады*
1	УК-3	20	1	1	1	12
	Всего:	20	1	1	1	12