**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

**Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова**

Кафедра информационных и сетевых технологий

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета ИВТ

 Д.Ю. Чалый

«\_22\_» мая 2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

«Лидерство и управление командой»

**Направление подготовки**

01.03.02 Прикладная математика и информатика

**Направленность (профиль)**

«Искусственный интеллект»

**Квалификация выпускника**

Бакалавр

**Форма обучения**

очная

Программа рассмотрена на
заседании кафедры
от 10 апреля 2024 г.,
протокол № 8

Программа одобрена НМК

 факультета ИВТ
протокол № 6 от
26 апреля 2024 г.

Ярославль

**1. Цели освоения дисциплины**

Целью освоения дисциплины «Лидерство и управление командой» является развитие у студентов лидерских качеств необходимых для управления командой проекта на всех этапах жизненного цикла проекта. В рамках этой дисциплины студенты изучают методики формирования команды под проект, инструменты разработки и реализации стратегии развития команды, изучают лидерские модели поведения, определяют свой стиль лидерства.

**2. Место дисциплины в структуре образовательной программы бакалавриата *(магистратуры, специалитета)***

Для освоения дисциплины «Лидерство и управление командой» обучающиеся должны знать проектную терминологию, владеть методологиями проектной деятельности, применяемыми на разных этапах жизненного цикла проекта, уметь эффективно выстраивать коммуникацию в процессе групповой работы. Освоение дисциплины требует также участия в командном проекте. Дисциплина выступает основой для определения и реализации ролей в проектных командах: лидер, коммуникатор, разработчик (аналитик), экономист.

**3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы бакалавриата *(магистратуры, специалитета)***

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и приобретения следующих знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Формируемая компетенция** **(код и формулировка)** | **Индикатор достижения компетенции****(код и формулировка)** | **Перечень** **планируемых результатов обучения**  |
| **Профессиональные компетенции**  |
| ПК-10. Способен участвовать в решении профессиональных проектных задач, выбирать и реализовывать командную роль в работе над проектом в соответствии с приоритетами собственной деятельности. | ИПК 10.1 – Работая в команде, участвует в решении проектных задач в сфере профессиональной деятельности.  | Уверенно и эффективно умеет работать в команде и участвовать в решении проектных задач в сфере профессиональной деятельности  |
| ИПК 10.2 – Понимает свою роль в команде и способен ее реализовать в работе над профессиональным проектом  | Может самостоятельноопределить свою роль в команде и успешно реализовать ее в работе над профессиональным проектом  |

**4. Объем, структура и содержание дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 акад. часов.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Темы (разделы)****дисциплины,** **их содержание** | **Семестр** | **Виды учебных занятий,** **включая самостоятельную работу студентов,** **и их трудоемкость****(в академических часах)** | **Формы текущего контроля успеваемости** **Форма промежуточной аттестации** ***(по семестрам)*** |
| **Контактная работа** | самостоятельнаяработа |
| лекции | практические | лабораторные | консультации | аттестационные испытания |
| 1 | Роль и задачи лидера в формировании команды.Модель команды. Виды команд. Этапы развития команды и особенности управления на каждом из них. Модель функционирования команды Дрекслера-Сиббета. | 5 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 6 |  |
| 2 | Диагностики сильных сторон и резервов в работе команды.Модель Ленсиони. Ролевое распределение в команде. Конструктивные и деструктивные командные роли. План развития команды. | 5 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 6 |  |
| 3 | Управление командой. Соотношение лидерства и управления. Основные управленческие функции: постановка задач, планирование, принятие решений, мотивирование, контроль. Алгоритм решения командных задач. | 5 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 8 |  |
| 4 | Эффективное лидерство в команде.Модели поведения лидера в команде. Модель Херсея – Бланшарда. Саморазвитие лидера. План индивидуального развития лидера. | 5 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 8 |  |
| 5 | Навыки эффективных коммуникаций.Стандарты коммуникаций. Этапы ведения диалога. Приемы ведения беседы. Эффективное слушание. Техники снижения эмоционального напряжения. Методы аргументации. | 5 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 6 |  |
| 6 | Фасилитация как метод управления дискуссиями в команде.Понятие и принципы фасилитации. Области применения групповых форм работы. Методология групповой работы. Методы групповых обсуждений: метод вызова, метод карточного опроса, мозговой штурм. Навыки работы с группой: убедительная подача информации, формирование ответственности у участников обсуждения, работа с вопросами. | 5 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 8 |  |
| 7 | Публичные выступления как способ коммуникации с командой.Подготовка презентации. Логика и структура выступления. Методы предоставления и аргументации предложения. Работа с возражениями. Психологическая подготовка к выступлению. | 5 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 6 |  |
|  | **ИТОГО** |  | **0** | **24** | **0** | **0** | **0** | **48** | **Зачет** |

**5. Образовательные технологии, в том числе технологии электронного обучения и дистанционные образовательные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

Электронный учебный курс «Технология карьеры» в LMS Электронный университет Moodle ЯрГУ, в котором:

- представлены задания для самостоятельной работы обучающихся по темам дисциплины;

- осуществляется проведение отдельных мероприятий текущего контроля успеваемости студентов;

- представлены тексты лекций по отдельным темам дисциплины;

- представлены правила прохождения промежуточной аттестации по дисциплине;

- представлен список учебной литературы, рекомендуемой для освоения дисциплины;

- представлена информация о форме и времени проведения консультаций по дисциплине в режиме онлайн;

- посредством форума осуществляется синхронное и (или) асинхронное взаимодействие между обучающимися и преподавателем в рамках изучения дисциплины.

**6. Перечень лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

1. ОС семейства MicrosoftWindows
2. ОС семейства Linux
3. Архиватор 7zip
4. 4. Браузер MozillaFirefox
5. AdobeReader

**7. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (при необходимости)**

1. Браузер GoogleChrome

**8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», рекомендуемых для освоения дисциплины**

**а) основная литература**

1. Аверченков, В.И. Методы инженерного творчества: учебное пособие / В.И. Аверченков, Ю.А. Малахов. – 4-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2016. – 78 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=93272 – ISBN 978-5-9765-1268-9.
2. Баринов В.А. Организационное проектирование : учебник. - Москва: ИНФРА-М, 2014. -

384 с.

1. Дубровин, И.А. Поведение потребителей: учебное пособие / И.А. Дубровин. – 4-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 312 с.: ил – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=112216 (дата обращения: 20.10.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-01475-8. – Текст : электронный.
2. Коробко, В.И. Теория управления: учебное пособие / В.И. Коробко. - Москва :Юнити-

Дана, 2015. - 383 с. : схем., табл. - Библиогр.: с. 352. - ISBN 978-5-238-01483-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436722

1. Круглов, М.Г. Инновационный проект: управление качеством и эффективностью: учебное пособие для профессионалов / М.Г. Круглов ; Академия народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Дело, 2011. – 335 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443190 – ISBN 978-5-77490534-8.
2. Моделирование экономических процессов : учебник / ред. М.В. Грачева, Ю.Н. Черемных, Е.А. Туманова. – Москва :Юнити, 2015. – 544 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119452 – ISBN 978-5-238-02329-8.
3. Сазерленд Д. Scrum: революционный метод управления проектами. – Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2017 г.
4. Сафронова, Н.Б. Маркетинговые исследования: учебное пособие / Н.Б. Сафронова, И.Е. Корнеева. – 2-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 294 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL:

https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=112211 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-39403074-1. – Текст: электронный.

1. Черных, В.В. Управление разработкой и внедрением инновационного продукта: учебное пособие:. – Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2019. – 122 с. : табл., граф., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570613 – ISBN 978-5-8158-2100-2.
2. Шуванов, В.И. Социальная психология управления: учебник / В.И. Шуванов. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 463 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01629-0 ; То же

[Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118145>

**б) дополнительная литература**

1. Альтшуллер, Г.С. Найти идею. Введение в теорию решения изобретательских задач / Г.С.

Альтшуллер. – Новосибирск : Наука : Сибирское отделение, 1986. – 211 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=477786

1. Богданов В.В. Управление проектами. Корпоративная система – шаг за шагом / Богданов В.В. - Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2012. - 229 с.- ISBN 978-5-91657-232-2.
2. Восколович, Н.А. Экономика, организация и управление общественным сектором : учебник / Н.А. Восколович, Е.Н. Жильцов, С.Д. Еникеева ; ред. Н.А. Восколович. – Москва: Юнити, 2015. – 367 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118272 (дата обращения: 21.10.2020). – ISBN 978-5-238-01474-6.
3. Лалу Ф. Открывая организации будущего. – Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2016 г.
4. Лук А.Н. Мышление и творчество / А. Н. Лук. - Москва : Издательство политической литературы, 1976. - 144 с. - 6 экз.
5. Сурова, Н.Ю. Проектный менеджмент в социальной сфере и дизайн-мышление : учебное пособие / Н.Ю. Сурова. – Москва: Юнити, 2015. – 415 с. : табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446441 (дата обращения: 20.10.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-238-02738-8. – Текст : электронный.
6. Токарев, В.В. Модели и решения: Исследование операций для экономистов, политологов и менеджеров: учебное пособие / В.В. Токарев. - Москва :Физматлит, 2013. - 408 с. : схем., ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9221-1451-6 ; То же [Электронный ресурс].

- URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=275573

1. Хелдман К. Профессиональное управление проектом = Project Management ProfessionalExam: пер. с англ. А.В.Шаврина. - 5-е изд. - Москва: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2013. - 728 с.

**в) ресурсы сети «Интернет»**

1. http://edu.chsu.ru/portal Образовательный портал ЧГУ
2. http://www.rsl.ru Российская государственная библиотека
3. http://elibrary.ru Научная электронная библиотека
4. http://www.nlr.ru Российская национальная библиотека
5. http://uisrussia.msu.ruУниверситетская информационная система Россия.
6. www.aup.ru- Портал «Корпоративный менеджмент»
7. www.cfin.ru- Административно-управленческий портал
8. https://www.altshuller.ru/Официальный сайт А.Г. Альтшуллера, создателя ТРИЗ.
9. . http://www.fips.ruФедеральная служба по интеллектуальной собственности, патентам и товарным знакам (РОСПАТЕНТ). Режим доступа:
10. http://www.inion.ru Институт научной информации по общественным наукам РАН

**Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины**

**«Лидерство и управление командой»**

**Фонд оценочных средств**

**для проведения текущего контроля успеваемости**

**и промежуточной аттестации студентов**

**по дисциплине**

1. Типовые контрольные задания и иные материалы,

используемые в процессе текущего контроля успеваемости

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы формирования  | Типовое задание  |
| Текущий контроль  |  Пример задания для практического занятия  Ознакомьтесь с кейсом, представленным ниже, и ответьте на вопросы после текста. Задание выполнить письменно, в виде тезисов для выступления.  Руководитель отдела N Карина внимательно оценила себя и один из своих рабочих дней и решила, что она должна делегировать подчиненным больше своих обязанностей по следующим причинам: Она работает 60 часов в неделю вместо 40.  Из-за большой нагрузки и попыток успеть все вовремя у нее сложились очень напряженные отношения с некоторыми подчиненными.  Она плохо спит из-за постоянных волнений и усталости.  Она понимает, что, занимаясь всем, она не успевает заниматься самым главным — развитием и управлением кафе.  Прошлой ночью она потратила три часа, пытаясь составить список обязанностей, которые она могла бы делегировать семерым своим подчиненным.        |

|  |  |
| --- | --- |
|  |   |
|  | Списокзадач |   |  |
| Еженедельный отчет, подготовка которого занимает пятьдесят минут.  | Этот отчет можно было бы легко поручить Ирине, но тогда Ирина познакомится с некоторыми цифрами выплат и взаиморасчетов с поставщиками, которые до этого времени не были известны сотрудникам. Хотя в этих сведениях и нет секрета, Карина чувствует, что она может потерять контроль, если все будут знать, что происходит.  |
| Ежедневные совещания, которые Карина всегда с удовольствием проводит.  | Галина с радостью взялась бы за них — возможно, она бы проводила их даже лучше, чем Карина. Но Карина хотела бы оставить эту работу себе, так как эти совещания, по ее мнению, сближают ее с подчиненными и упрощают общение. Эти совещания занимают обычно около часа.  |
| Ежедневная инвентаризация.  | Инвентаризация занимает полтора часа. Карина уже пыталась делегировать эту работу, но это всегда заканчивалось тем, что она забирала ее назад, так как ворчание подчиненных раздражало ее больше, чем возможность сделать эту работу самой. Кроме того, подсчеты иногда оказывались неверными, и ей все равно приходилось самой переделывать всю работу. В принципе, как кажется Карине, необходимо передать эту работу Денису.  |
| Отправка по компьютерной сети заказа поставщикам. Заказ необходимо отсылать каждый день в 16.00.  | Всего поставщиков трое. Карина отказалась делегировать эту работу, так как, если заказ сделан недостаточно аккуратно, то она получит выговор от г-на Кинзмараулина (начальника). Артем делал бы заказы с большим удовольствием, и у него на это есть время.   |
| Повседневная 10минутная доставка специального отчета в главный офис.  | Карина оставила эту работу себе, так как это дает ей возможность выпить чашечку кофе и «поиграть немного в политику»: прояснить обстановку в компании, послушать сплетни, пообщаться с другими менеджерами среднего (а иногда и высшего) уровня.  |
| Принятие дисциплинарных мер.  | Карина должна принять некоторые дисциплинарные меры по отношению к служащему, постоянно опаздывающему на работу. Карина с радостью бы передала это  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  --- |  | Виктору.  |   |
| Подготовка ежемесячного отчета.  | Отчет подробно отражает достигнутые цели и задачи и содержит в себе комментарии к достигнутым результатам. Карина всегда делала это сама, причины, по которой она не могла бы делегировать эту работу или часть ее, — нет. Можно предположить, что Тамара справилась бы с этим. Составление отчета занимает четыре часа.  |
| Рекомендации по зарплате.  | Карина также должна подготовить рекомендации по зарплате на следующий год, и она считает, что Георгий смог бы помочь ей в этом.  |
| Вопросы для анализа кейса:  Следует ли Карине делегировать все восемь обязанностей?  Какие именно обязанности Карине следует делегировать (если таковые имеются), а какие следует оставить себе?  Какие решения необходимо принять Карине, исходя из следующих целей: 1. сэкономить Карине как можно больше времени для решения стратегических вопросов;
2. освободить ее от незначительных обязанностей;
3. улучшить производительность и эффективность работы отдела.
 |

1. Список вопросов и (или) заданий для проведения промежуточной аттестации

|  |  |
| --- | --- |
| Промежуточная аттестация  | Примеры тестовых заданий по темам дисциплины  1. К какому типу относится команда, работающая в рамках функционального подразделения, все участники которой объединены его целями и задачами, и обычно соответствует формальным границам подразделения? a) Управленческая команда
	1. Функциональная команда
	2. Проектная команда
	3. Команда процесса
	4. Команда под задачу.

 1. К какому типу относится команда, состоящая из представителей разных функциональных подразделений, объединенных общим бизнес – процессом?
	1. Управленческая команда
	2. Функциональная команда
	3. Проектная команда
	4. Команда процесса
	5. Команда под задачу.

  |

|  |  |
| --- | --- |
|  | 1. К какому типу относится команда, созданная из специалистов разных подразделений и различного профиля для реализации актуального проекта (задачи). После его завершения команда прекращает свое существование? a) Управленческая команда
	1. Функциональная команда
	2. Проектная команда
	3. Команда процесса.

 1. На какой стадии развития команды необходимы следующие действия лидера: способствует выработке норм и правил, отслеживает их соблюдение; личным примером демонстрирует соблюдение правил и работу на результат; поддерживает, предоставляет обратную связь, оценивает усилия членов команды; озвучивает перспективы; объединяет стремления каждого с общими целями и ценностями; укрепляет стиль поведения

«сотрудничество»? a) Формирование * 1. Шторм
	2. Нормирование
	3. Исполнение.

 1. На какой стадии развития команды необходимы следующие действия руководителя: четко формулирует цели; информирует о перспективах; распределяет зоны ответственности; проясняет правила, процедуры и ожидания; отвечает на вопросы; помогает, поддерживает, создает атмосферу доверия? a) Формирование
	1. Шторм
	2. Нормирование
	3. Исполнение.

 1. Расставьте по порядку этапы алгоритма выполнения командной задачи:

2.Разработка и утверждение структуры команды под данную цель. 5.Разработка технологии решения задачи. 3.Распределение командных ролей внутри созданной структуры. 7.Проверка полученного результата на соответствие цели. 1.Постановка цели. 4.Разработка и принятие командой норм и стандартов взаимодействия. 6.Реализация задачи.  1. Соотнесите отличительные особенности Менеджера и Лидера:
	1. Видение – основа действий
	2. Контролирует
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 1. Энтузиаст
2. Превращает решения в реальность
3. Администратор
4. Поручает
5. Инноватор
6. Принимает решения
7. Полагается на людей
8. План – основа действий
9. Полагается на систему
10. Вдохновляет
11. Доверяет.

 8. Какие качества и варианты поведения соответствуют  | роли  |
|  | Мотиватор - Лидер? 1. Динамичен
2. Выискивает ошибки и упущения, следит за временем
3. Устойчив и высокоэффективен в ситуации давления
4. Консервативен
5. Склонен провоцировать и обижать людей
6. Исследует новые возможности, создает и развивает знакомства и отношения.

 9. Какие качества и варианты поведения соответствуют роли Координатор-Технолог? 1. Энергичен и смел в преодолении препятствий
2. Не склонен делегировать полномочия
3. Хорошие председательские качества
4. Проясняет цели, использует предложения, отдает распоряжения и делегирует полномочия
5. Стремится избавляться от необходимости работать самому
6. Склонен провоцировать и обижать людей.

 Пример задания по презентации проекта.   Задание. Подготовить выступление, с целью презентовать проект по схеме «Фокусировка – Идеи – Выбор – Прототип – Тест». Представить проект необходимо по следующей структуре: 1. Фокусировка. Необходимо сформулировать пользу от объекта проектирования (продукт) для его пользователя. Выглядеть это может следующим образом: [Пользователь] нуждается в [потребность], потому что [доказательство наличия потребности].
2. Идеи. Какие существуют или были предложены способы решения данной задачи (удовлетворения потребности пользователя).
3. Выбор. Какое из решений было выбрано и на чём основывался данный выбор.
 |
|  | 1. Прототип. Как выглядит (или может выглядеть) прототип реализации данного решения.
2. Тест. План тестирования прототипа, выводы, дальнейшие шаги.

 Пример задания по составлению плана развития команды. Задание. Провести анализ текущего состояние команды по проекту (или учебной группы), используя инструмент «Барометр команды» (модель Дрекслера-Сиббета), модель Ленсиони и тест на ролевое распределение в команде Р.М.Белбина. Выбрать наиболее приоритетные зоны для развития команды. Разработать не менее 3-х мероприятий для развития команды (учебной группы) в этом направлении. Провести встречу с членами команды по обсуждению результатов оценки текущего состояния команды и направлений развития команды. Результаты обсуждения представить в виде презентации, используя следующую структуру: Цель-УчастникиПеречень тем или вопросов- План фасилитации-Результаты обсуждения (план действий)- Фотоотчет.  |

Шкала и процедуры оценивания работы студента по освоению дисциплины.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Этап формирования  | Инструмент оценивания  | Критерий оценивания  | Показатель (баллы)  | Максималь ная сумма баллов  |
| Текущий контроль  | Работа на практических занятиях  | Постоянная активная работа на практических занятиях, правильное выполнение аудиторных практических заданий  | 55-60  | до 60  |
| Активная работа на не менее чем половине практических занятий, правильное выполнение аудиторных практических заданий  | 45-54  |
| Пассивное участие в практических занятиях, систематическое выполнение аудиторных практических заданий  | 35-44  |
| Пассивное участие в менее чем половине практических занятий, выполнение части аудиторных практических заданий  | 20-34  |
| Нерегулярное выполнение аудиторных практических заданий  | 1-19  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Отсутствие работы на практических занятиях  | 0  |  |
| Промежуточная аттестация  | Тест по темам дисциплины  | Студент по итогам прохождения теста ответил правильно на 15 и более вопросов из 20  | 1-5 баллов  | до 40  |
| Студент по итогам прохождения теста ответил правильно менее чем на 15 вопросов из 20 вопросов  | 0 баллов  |
| Оценка презентации проекта  | Сформулирована цель и задачи проекта, выдержана логика и структура презентации. Каждый элемент структуры соответствует целям и задачам проекта, глубоко проработан и аргументирован (приведены результаты интервью, статистика, исследования). Студент уверенно владел навыками публичного выступления, аргументированно отвечал на вопросы  | 20 баллов  |
| Сформулирована цель и задачи проекта, выдержана логика и структура презентации. Каждый элемент структуры соответствует целям и задачам проекта,  |  |
|  |   | глубоко проработан и аргументирован (приведены результаты интервью, статистика, исследования). Студент не достаточно уверенно владел навыками публичного выступления, ответил не на все вопросы преподавателя, ответы были аргументированы  | 15-19 баллов  |  |
| Сформулирована цель и задачи проекта, выдержана логика и структура презентации. Каждый элемент структуры соответствует целям и задачам проекта, элементы не достаточно глубоко проработаны  | 10-14 баллов  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | (проработаны 2 из 4 элементов структуры презентации) и аргументированы. Студент не уверенно владеет навыками публичного выступления, отвечает не уверенно и не на все вопросы преподавателя, отсутствует аргументация при ответе, может ответить при помощи наводящих вопросов от преподавателя  |  |  |
| Студент выполнил задание, однако в презентации отсутствуют цели и задачи проекта или не соответствуют содержанию проекта. Не соблюдена структура презентации или отсутствуют 2 и более элемента структуры, отсутствует логика презентации и аргументация. Студент не владеет навыками публичного выступления, не может ответить на вопросы преподавателя, в том числе при помощи наводящих вопросов  | 1-9 баллов  |
| Студент не выполнил задание  | 0 баллов  |
| Оценка плана развития команды  | Проведен анализ текущего состояния команды (или учебной группы): определен ролевой состав команды (или учебной группы), определены и сформулированы сильные стороны команды (или учебной группы), области и цели развития команды (или учебной группы). Цель развития команды сформулирована по критериям SMART. На основе анализа разработан план развития команды (не менее 3-х мероприятий). Проведена встреча с членами команды по обсуждению и согласованию результатов оценки текущего состояния команды и мероприятий по развитию команды. Принятое на встрече решение согласованно и носит комплексный характер,  | 15 баллов  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | спрогнозированы возможные риски и сложности при реализации решения, представлены альтернативные варианты решения. Результаты встречи оформлены в виде электронной презентации. Презентация результатов встречи в форме четкого и логичного устного выступления; четкая аргументация позиции при ответе на вопросы; свободное владение профессиональной терминологией  |  |  |
| Проведен анализ текущего состояния команды (или учебной группы): определен ролевой состав команды (или учебной группы), определены и сформулированы сильные стороны команды (или учебной группы), области и цели развития команды (или учебной группы). Цель развития команды сформулирована по критериям SMART. На основе анализа разработан план развития команды, определены 2-3 мероприятия. Проведена встреча с членами команды по обсуждению и согласованию результатов оценки текущего состояния команды и мероприятий по развитию команды. Решение обосновано, но не носит комплексный характер, не достаточно аргументировано. Результаты встречи оформлены в виде электронной презентации. Презентация результатов встречи в форме четкого и логичного устного выступления; ответ на некоторые вопросы вызывает затруднение, не всегда четкая аргументация позиции при ответе на вопросы; свободное  | 11-14 баллов  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | владение профессиональной терминологией  |  |  |
| Проведен анализ текущего состояния команды (или учебной группы): определен ролевой состав команды (или учебной группы), определены и сформулированы сильные стороны команды (или учебной группы). Области развития команды (или учебной группы) сформулированы, но не аргументированы. Цель развития команды не в полной мере сформулирована по критериям SMART(отсутствует соответствие 2-3 критериям). План развития команды содержит одно мероприятие. Проведена встреча с членами команды по обсуждению и согласованию результатов оценки текущего состояния команды и мероприятий по развитию команды. Предложен единственный вариант решения, решение не носит комплексный характер. Презентация результатов встречи в форме устного выступления имеет некоторые нарушения логики; слабая аргументация позиции при ответе на вопросы; ошибки во владении профессиональной терминологией. Результаты встречи оформлены в виде электронной презентации.  | 1-10 баллов  |   |
|  |  | Студент не выполнил задание либо студент выполнил задание менее чем на 50%. При анализе текущего состояния команды (или учебной группы) определен только ролевой состав команды (или учебной группы). Есть затруднения в определении областей развития команды (или учебной группы). Цель развития команды не сформулирована. План развития команды содержит мероприятия, не согласующиеся с областями развития. Проведена встреча с членами команды по обсуждению и согласованию результатов оценки текущего состояния команды и мероприятий по развитию команды. Предложенные варианты решения не носят комплексный характер, отсутствует аргументация решений. Презентация результатов встречи в форме устного выступления имеет некоторые нарушения логики; слабая аргументация позиции при ответе на вопросы; ошибки во владении профессиональной терминологией. Результаты встречи оформлены в виде электронной презентации.  | 0 баллов  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Оценка в 100-балльной шкале  | Оценка  | Уровень сформированности компетенции  |
| 0-54 баллов  | не зачтено  | недостаточный  |
| 55-69 баллов  | зачтено  | базовый  |
| 70-100 баллов  | зачтено  | повышенный  |

**Приложение № 2 к рабочей программе дисциплины**

**«Лидерство и управление командой»**

**Методические указания для студентов по освоению дисциплины**

Методические рекомендации к практическим занятиям:

* присутствовать на всех аудиторных занятиях, активно выполнять задания преподавателя по разделам дисциплины;
* при подготовке к практическим занятиям, студентам необходимо изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях (журналах, альманахах, газетах и т.п.). При этом учитывать рекомендации преподавателя и требования учебной программы;
* своевременно выполнять практические задания, тесты и другие формы контроля, активно работать на аудиторных практических занятиях.