

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ярошенко Николай Николаевич

Должность: проректор по учебно-методической деятельности

Дата подписания: 09.06.2026 16:16:51

Уникальный программный ключ:

25cc77c6d2a242799b1569189212ec549db4bb3f

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

Московский государственный институт культуры

УТВЕРЖДЕНО
Председатель УМС
факультета государственной
культурной политики
А.Ю. Единак

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Психология лидерства и командного взаимодействия в
молодёжной среде

39.04.03 Организация работы с молодежью

Программа подготовки

Управление стратегическими проектами в сфере молодёжной политики

Уровень квалификации магистр

Форма обучения очная

*(РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов)*

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель курса

Сформировать у магистрантов систему профессиональных знаний, умений и компетенций в области психологии лидерства и командного взаимодействия, обеспечивающих эффективное управление молодежными инициативами, развитие лидерского потенциала молодежи и организацию продуктивной командной работы в условиях современных социальных, культурных и цифровых сред.

Задачи курса

- Раскрыть современные психологические концепции лидерства, влияния и управления в молодежной среде.
- Познакомить магистрантов с психологическими механизмами мотивации, влияния, лидерских ролей и групповой динамики.
- Изучить модели принятия решений, распределения ролей и построения командных структур.
- Освоить технологии развития лидерского потенциала молодежи в образовательных, социальных и культурных проектах.
- Сформировать умения предотвращать и конструктивно разрешать командные конфликты.
- Развить компетенции в управлении человеческими ресурсами в молодежных проектах.
- Научить проектировать эффективные коммуникации внутри команды и с внешними партнерами.
- Сформировать навыки управления мотивацией участников молодежных инициатив.
- Обучить технологиям фасилитации, модерации и координации деятельности молодежных команд.
- Развить способность к рефлексии собственной лидерской позиции и стиля взаимодействия.
- Сформировать навыки самоорганизации, саморегуляции и профессиональной устойчивости при работе с молодежными коллективами.
- Создать условия для осознания роли специалиста в поддержке лидерских инициатив молодежи и развитии их гражданской активности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Психология лидерства и командного взаимодействия в молодежной среде» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений и изучается в 1 и 2 семестрах (для очной формы обучения).

Дисциплина «Психология лидерства и командного взаимодействия в молодежной среде» продолжает дисциплины «Основы государственной молодежной политики в Российской Федерации», «Методология научного исследования», а также является основной для научно-исследовательской работы и научно-исследовательской практики и важной составляющей при написании магистерской работы.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование компетенций в соответствии ФГОС ВО и ОПОП ВО по направлению подготовки (специальности) «39.04.03 Организация работы с молодежью»:

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине:

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| <p>УК-6. Самоорганизация и саморазвитие (в т.ч. здоровьесбережение)</p> <p>Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p> | <p>УК 6.1. Выстраивает и обосновывает иерархию целей и задач саморазвития с точки зрения их приоритета в жизненном и профессиональном самоопределении УК 6.2. Проводит самооценку уровня своей готовности к решению профессиональных задач разрабатывает и реализует программу саморазвития и самосовершенствования УК 6.3. Подбирает критерии и анализирует результаты процесса самосовершенствования, на их основе корректирует процесс саморазвития в зависимости от меняющихся условий и потребностей</p> | <p>- систему практических умений и навыков, обеспечивающих соблюдения норм и рекомендаций здорового образа жизни</p> | <p>- распознает необходимые для окружающих практики соблюдения норм и рекомендаций здорового образа жизни; - применять на практике метод убеждения пользы соблюдения норм и здорового образа жизни; - планировать и реализовывать конкретные действия по соблюдению норм и рекомендаций здорового образа жизни у окружающих</p> | <p>- навыком регулярной фиксации уровня соблюдения норм и рекомендаций здорового образа жизни</p> |
| <p>УК-3. Командная работа и лидерство</p> <p>Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> | <p>УК 3.1. - Формирует команду для решения поставленной цели и регулирует внутри командное взаимодействие УК 3.2. Осуществляет целеполагание и стратегическое планирование командной работы УК 3.3. Организует совместную деятельность и руководит командой прогнозирует результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий УК 3.4. Проводит анализ результатов командной работы</p> | <p>- принципы и основные алгоритмы принятия решений в нестандартных ситуациях, иметь представления о социальной и этической ответственности за принятые решения</p> | <p>- критически оценивать принятые решения; избегать автоматического применения стандартных форм и приемов при решении нестандартных задач</p> | <p>- умением находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовностью нести за них социальную и этическую ответственность</p> |

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| | УК 3.5 Оценивает эффективность своего руководства командной работой в рамках достижения поставленной цели | | | |
| ПК-5 Способен управлять ресурсами, персоналом и коммуникациями в молодежных проектах | <p>ПК-5.1. Способен планировать и распределять человеческие, финансовые и информационные ресурсы в процессе реализации молодежных проектов.</p> <p>ПК-5.2. Умеет формировать эффективные проектные команды, определять роли и зоны ответственности участников, обеспечивать командное взаимодействие.</p> <p>ПК-5.3. Способен выстраивать внутренние и внешние коммуникации проекта, поддерживать взаимодействие с партнёрами, институтами власти, общественными и молодежными структурами.</p> | <p>Основы стратегического и кадрового менеджмента.</p> <p>Методы управления человеческими, финансовыми и информационными ресурсами.</p> <p>Принципы командного взаимодействия и делового лидерства.</p> | <p>Формировать эффективные команды и распределять роли участников проекта.</p> <p>Планировать и оптимизировать ресурсы в рамках проектного цикла.</p> <p>Организовывать коммуникацию между государственными, общественными и молодежными структурами.</p> | <p>Инструменты HR-менеджмента и коммуникационного сопровождения проектов.</p> <p>Технологиям и мотивации и наставничества молодежных лидеров.</p> <p>Навыками стратегического лидерства и деловой этики.</p> |

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Объем дисциплины

Объем (общая трудоемкость) дисциплины «Психология лидерства и командного взаимодействия» составляет 4 з.е, 144 акад. часов, из них контактных 76 акад.ч, СРС 32 акад.ч., форма контроля – экзамен во 2 семестре.

4.2. Структура дисциплины

4.2.1. Структура дисциплины для очной формы обучения

| № п/п | Тема/Раздел дисциплины | 1 Семестр | Виды учебной работы*, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)/ с указанием занятий, проводимых в интерактивных формах | Формы текущего контроля успеваемости и (по неделям семестра) Форма промежуточной |
|-------|------------------------|-----------|---|--|
| | | | | Формы текущего контроля успеваемости и (по неделям семестра) Форма промежуточной |

| | | | | | | | | аттестации (по семестрам) |
|----|---|---|--------|---------------------------|--------------|-----|-----|---------------------------------|
| | | | Лекции | Семинары/ практические | Консультации | ИКР | СРС | |
| 1. | <u>Тема 1</u> Психологические основы лидерства в молодежной среде | 1 | 4 | 4 | | | 2 | |
| 2. | <u>Тема 2.</u> Типологии лидерства и их проявления в молодежных инициативах | 1 | 2 | 4 | | | 2 | |
| 3. | <u>Тема 3.</u> Мотивация молодежи и механизмы лидерского влияния | 1 | 2 | 4 | | | 2 | <i>Опрос</i> |
| 4. | <u>Тема 4.</u> Формирование и развитие молодежных команд | 1 | 2 | 4 | | | 2 | |
| 5. | <u>Тема 5.</u> Групповая динамика и поведение участников молодежных коллективов | 1 | 2 | 4 | | | 2 | <i>Доклад</i> |
| 6. | <u>Тема 6.</u> Коммуникативны е стратегии лидера и технологии эффективного взаимодействия | 2 | 4 | 4 | | 4 | 2 | <i>Презента ция</i> |

| | | | | | | | | |
|-----|---|---|----|----|---|---|----|----------|
| 7. | <u>Тема 7.</u> Управление ресурсами в молодежных командах | 2 | 2 | 4 | | | 4 | |
| 8. | <u>Тема 8.</u> Конфликты в молодежных группах и роль лидера в их разрешении | 2 | 2 | 4 | | | 6 | Опрос |
| 9. | <u>Тема 9.</u> Наставничество, коучинг и тьюторство как инструменты развития лидерства | 2 | 4 | 6 | | 4 | 6 | |
| 10. | <u>Тема 10.</u> Лидерство в цифровой молодежной среде и онлайн-сообществах | 2 | 2 | 4 | | | 6 | Конспект |
| | экзамен | | | | | | | |
| | итого: | | 26 | 42 | 2 | 8 | 32 | |

4.3. Содержание разделов дисциплины

ТЕМА 1. Психологические основы лидерства в молодежной среде

Лидерство в молодежной среде представляет собой комплекс психологических процессов, связанных с влиянием, признанием, инициативностью и способностью организовывать совместную деятельность. Молодежный возраст отличается высокой чувствительностью к авторитетам, моделям поведения и социальным ролям, что делает лидерство особенно значимым фактором развития личности. В этой теме рассматриваются базовые понятия лидерства, включая распределённое, ситуационное и ценностно-ориентированное лидерство. Особое внимание уделяется тому, как молодые люди воспринимают лидера, какие качества оказываются наиболее привлекательными и почему харизма работает иначе в молодежных коллективах. Анализируются психологические механизмы влияния: подражание, идентификация, социальное сравнение, эмоциональный настрой группы. Изучается связь лидерства с индивидуальными особенностями личности: уровнем мотивации, самооценкой, социальной смелостью, эмпатией. Рассматриваются внутренние и внешние факторы, формирующие лидерскую позицию молодого человека. Отдельное внимание уделено роли среды — образовательной, культурной, волонтерской, цифровой — в поддержке или торможении лидерства.

ТЕМА 2. Типологии лидерства и их проявления в молодежных инициативах

В теме анализируются классические и современные типологии лидерства: трансформационное, транзакционное, служащее, адаптивное, цифровое и ситуативное. Особое внимание уделяется тому, как эти типы проявляются в молодежных проектах, где недостаток опыта компенсируется высокой мотивацией и гибкостью поведения. Рассматриваются особенности лидерства в условиях добровольного участия и краткосрочных инициатив, где роль лидера зачастую нестабильна и быстро изменяется. Указывается, что молодежные команды чаще выбирают лидеров, демонстрирующих эмоциональную вовлеченность, открытость и способность к диалогу. Разбираются примеры естественного, формального и скрытого лидерства, часто встречающиеся в молодежных коллективах. Обсуждается влияние социального контекста, культурных норм и цифровой среды на выбор лидера. Анализируются преимущества и ограничения каждого стиля при реализации социально-культурных, творческих и волонтерских проектов.

ТЕМА 3. Мотивация молодежи и механизмы лидерского влияния

Тема посвящена изучению внутренних и внешних мотивов участия молодежи в различных инициативах: желание признания, развитие компетенций, социальная значимость, принадлежность к группе, карьерные перспективы. Анализируются психологические механизмы мотивации: потребность в саморазвитии, автономии, компетентности и значимости. Особое внимание уделяется тому, как лидер может воздействовать на мотивацию участников через поддержку, признание достижений, прозрачность целей и распределение ответственности. Рассматривается феномен эмоционального заражения, влияния настроения лидера на атмосферу в команде. Анализируются техники убеждения, аргументации и стимулирования активности. Затрагивается проблема демотивации: её психологические причины, признаки и стратегии преодоления. Обсуждается связь мотивации с этапами реализации проектов и роль лидера в поддержании устойчивого интереса участников.

ТЕМА 4. Формирование и развитие молодежных команд

В теме раскрываются механизмы формирования молодежных команд и особенности их развития на разных этапах: создание, конфликт, нормирование, продуктивная деятельность. Рассматриваются принципы распределения ролей, влияющие на эффективность сотрудничества. Анализируется феномен сплочённости, включающий доверие, общие цели и чувство принадлежности. Уделяется внимание факторам, влияющим на устойчивость команды в условиях высокой динамичности молодежной среды. Изучается проблема быстрой сменяемости участников и способы поддержания командного ядра. Рассматриваются методы диагностики ролевой структуры и межличностных отношений в команде. Подчеркивается значение эмоционального климата как базового условия продуктивной деятельности. Описываются инструменты воздействия лидера на развитие команды: фасилитация, коучинг, создание условий для самоорганизации.

ТЕМА 5. Групповая динамика и поведение участников молодежных коллективов

Тема анализирует основные законы групповой динамики, включая формирование норм, статусов, микрогрупп, влияние большинства, групповое давление и феномен конформизма. Рассматриваются социально-психологические процессы, происходящие между участниками: конкуренция, сотрудничество, соперничество, поддержка и идентификация. Анализируются причины устойчивых паттернов поведения молодежи в группах, включая ориентацию на мнение лидера и значимых сверстников. Особое внимание уделяется феномену неформальных лидеров и их роли в формировании поведения группы. Изучаются типичные трудности — «социальные

лодочники», конфликты, эмоциональные всплески, поляризация мнений. Рассматривается влияние цифровой коммуникации на групповую динамику и «онлайн-поведение». Описываются методы диагностики групповых процессов и способы управления ими.

ТЕМА 6. Коммуникативные стратегии лидера и технологии эффективного взаимодействия

В теме раскрываются особенности коммуникативного стиля лидера и его влияние на участников. Анализируются принципы эффективной коммуникации: открытость, уважительность, ясность, структурированность сообщений. Описывается роль невербальной коммуникации — мимики, жестов, поз, визуальных сигналов — в лидерском влиянии. Уделяется внимание инструментам фасилитации, модерации, публичного выступления и ведения группового диалога. Рассматриваются стратегии предотвращения коммуникативных барьеров и искажений. Анализируется использование цифровых коммуникаций в молодежных проектах и требования к информационной культуре лидера. Отдельный акцент сделан на влиянии эмоциональной компетентности и эмпатии на эффективность взаимодействия.

ТЕМА 7. Управление ресурсами в молодежных командах

Тема посвящена комплексному анализу управления человеческими, временными, информационными и финансовыми ресурсами молодежных проектов. Рассматриваются принципы оценки ресурсных потребностей и прогнозирования. Анализируются способы формирования оптимальной загрузки участников, распределение обязанностей и координация деятельности. Уделяется внимание вопросам мотивации и предотвращения перегрузки персонала. Изучается специфика распределения информационных ресурсов, включая цифровые платформы, медиакоммуникации и базы данных. Представлены типичные ошибки и риски при управлении ресурсами. Рассматривается роль лидера в создании условий для эффективного использования ресурсов и в повышении устойчивости проектов.

ТЕМА 8. Конфликты в молодежных группах и роль лидера в их разрешении

Тема раскрывает психологические причины и механизмы возникновения конфликтов в молодежных коллективах: противоречия интересов, распределение ролей, личностная несовместимость, борьба за статус и внимание. Рассматриваются типы конфликтов — межличностные, внутригрупповые, ролевые, ценностные. Изучаются этапы развития конфликта и признаки эскалации. Особое внимание уделяется роли лидера: своевременное выявление напряжения, создание условий для открытого диалога, нейтрализация эмоционального накала. Рассматриваются стратегии разрешения конфликтов: переговоры, медиация, компромисс, сотрудничество. Анализируются ошибки лидера, усиливающие конфликты. Описывается влияние конфликтов на динамику молодежной команды и способы их профилактики.

ТЕМА 9. Наставничество, коучинг и тьюторство как инструменты развития лидерства

В теме рассматриваются современные подходы к сопровождению молодых лидеров: наставничество (менторинг), коучинг, тьюторство. Анализируются различия между этими форматами, их цели, методы и ожидаемые результаты. Уделяется внимание роли наставника и коуча в построении личной траектории развития молодежи. Рассматриваются инструменты обратной связи, постановки целей и развития компетенций. Подчеркивается значимость мотивационной поддержки и психологической безопасности для раскрытия лидерского потенциала. Изучаются модели формирования наставнических программ в образовательной, культурной и проектной среде.

Показано, как сопровождение влияет на устойчивость молодежных инициатив и качество командной работы.

ТЕМА 10. Лидерство в цифровой молодежной среде и онлайн-сообществах

Тема посвящена феномену лидерства в условиях цифровых коммуникаций, онлайн-платформ и социальных сетей. Рассматриваются особенности восприятия лидера в виртуальной среде, основанные на постоянной доступности, визуальности и скорости информации. Анализируется влияние инфлюенсеров, микролидеров и администраторов сообществ на поведение молодежи. Изучаются механизмы формирования авторитета в онлайн-группах: репутация, экспертность, эмоциональный стиль, контент. Рассматриваются риски: цифровая агрессия, манипуляции, «эффект толпы», утрата границ. Подчеркивается значение цифровой грамотности и информационной культуры лидера. Описываются стратегии создания и управления виртуальными командами и роль цифровых инструментов в организации взаимодействия.

Практические занятия

1. Психологические основы лидерства в молодежной среде

ЗАДАНИЕ:

1) Тренинг «Мой лидерский профиль»

Студенты определяют свои ведущие лидерские качества, зоны роста и предпочтительный стиль взаимодействия. На основе самоанализа и обсуждения в малых группах составляют индивидуальный лидерский профиль.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Андреева Г. М. Социальная психология. — М.: Аспект Пресс, 2018.
2. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016.
3. Афонченко Т. А. Психология лидерства. — М.: Юрайт, 2020.

2. Типологии лидерства и их проявления в молодежных инициативах

ЗАДАНИЕ:

Практикум «Лидер в ситуации»

Каждая группа получает кейс (конфликт, дедлайн, демотивация). Нужно выбрать подходящий стиль лидерства и обосновать его применимость.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Белбин Р. Команды менеджеров. — М.: НИРРО, 2016.
2. Адизес И. Управление жизненным циклом организации. — М.: Альпина, 2017.
3. Маслоу А. Мотивация и личность. — СПб.: Питер, 2018.

3. Мотивация молодежи и механизмы лидерского влияния

ЗАДАНИЕ:

2) **Тренинг «Мотивационная карта команды»**

Студенты определяют мотивы участников, составляют карту мотивов группы и формулируют стратегию поддержания вовлечённости.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Деси Э., Райан Р. Внутренняя мотивация и самодетерминация. — М.: Смысл, 2017.
2. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. — М.: МИФ, 2020.
3. Бандура А. Теория социального научения. — СПб.: Евразия, 2000.

4. Формирование и развитие молодежных команд

ЗАДАНИЕ:

Практика «Конструктор команды»

Студенты формируют проектную команду под задачу: определяют роли, функции, правила взаимодействия, этапы развития команды.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Журавлев А. Л. Социальная психология группы. — М.: Наука, 2015.
2. Белбин Р. Роли в командах. — М.: НИРО, 2017.
3. Лидерс А. Г. Социально-психологическая динамика общности. — М.: ИП РАН, 2007.

5. Групповая динамика и поведение участников молодежных коллективов

ЗАДАНИЕ:

Тренинг «Групповая динамика в действии»

Группа выполняет совместное задание с ограниченным временем. После выполнения проводится анализ ролей, процессов и динамики.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Аргайл М. Психология межличностного поведения. — СПб.: Питер, 2011.
2. Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. — М.: АСТ, 2006.
3. Зимбардо Ф. Социальная психология. — СПб.: Питер, 2018.

6. Коммуникативные стратегии лидера и технологии взаимодействия

ЗАДАНИЕ:

3) **Упражнение «Трудный разговор»**

Разыгрываются 4 типичных проблемных ситуации. Участники применяют техники активного слушания, перефразирования и обратной связи.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Петровская Л. А. Компетентность в общении. — М.: МГУ, 1989.
2. Шевандрин Н. И. Социальная психология коммуникации. — М.: Академия, 2014.
3. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство. — М.: МИФ, 2016.

7. Управление ресурсами молодежных команд

ЗАДАНИЕ:

4) Практикум «Ресурсный баланс проекта»

Группы распределяют ограниченные ресурсы в учебном проекте: кадры, время, бюджет, информационные каналы. Обосновывают стратегию.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. — М.: Дело, 2019.
2. Друкер П. Ф. Эффективный руководитель. — М.: Вильямс, 2004.
3. Хекман Дж. Психология командной работы. — СПб.: Питер, 2020.

8. Конфликты и медиация в молодежных командах

ЗАДАНИЕ:

5) Тренинг «Медиаторская тройка»

В тройках проходит разыгрывание конфликта: два участника — стороны, третий — медиатор. Задача: пройти этапы медиации.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Гришина Н. В. Психология конфликта. — СПб.: Питер, 2019.
2. Фишер Р., Юри У. Путь к согласию. — М.: МИФ, 2016.
3. Левинсон Г. Основы медиации. — М.: Юрайт, 2021.

9. Наставничество, коучинг и тьюторство в развитии лидерства

ЗАДАНИЕ:

6) Практика «Коуч-сессия (GROW)»

Участники по парам проводят мини-сессию — постановка цели, анализ реальности, выбор стратегий, формирование шага действия.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Кузьмина Н. В. Профессионализм личности педагога. — М.: Педагогика, 1990.
2. Селевко Г. К. Энциклопедия образовательных технологий. — М.: Народное образование, 2006.
3. Кларин М. В. Инновации в образовании. — М.: Педагогика, 2010.

10. Лидерство в цифровых молодежных сообществах

ЗАДАНИЕ:

Практика «Цифровая стратегия влияния»

Группа анализирует онлайн-сообщество, определяет механизмы влияния и разрабатывает цифровую стратегию продвижения ценности/проекта.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Маклюэн М. Понимание медиа. — М.: Гиперборей, 2003.
2. Федоров А. В. Медиаграмотность. — Ростов н/Д: Феникс, 2009.
3. Кастельс М. Интернет-галактика. — М.: ГУ ВШЭ, 2004.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

| № п/п | Наименование раздела | Виды учебных занятий | Образовательные технологии |
|-------|---|------------------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | <u>Тема 1</u> Психологические основы лидерства в молодежной среде | Лекция | Информационно-коммуникационные технологии |
| | | Практическое | Технологии проблемного обучения, мультимедийные технологии |
| | | Самостоятельная работа | Сетевые информационные технологии |
| 2 | <u>Тема 2.</u> Типологии лидерства и их проявления в молодежных инициативах | Лекция | Информационно-коммуникационные технологии |
| | | Практическое | Технологии проблемного обучения, мультимедийные технологии |
| | | Самостоятельная работа | Сетевые информационные технологии |
| 3 | <u>Тема 3.</u> Мотивация молодежи и механизмы лидерского влияния | Лекция | Информационно-коммуникационные технологии |
| | | Практическое | Кейс-методы Разбор реальных кейсов: — поведение молодежной группы; — проблемы идентичности; — управленческие ситуации в молодежном проекте; — конфликтные взаимодействия. |
| | | Самостоятельная работа | Сетевые информационные технологии |
| 4 | <u>Тема 4.</u> Формирование и развитие молодежных команд | Лекция | Информационно-коммуникационные технологии |
| | | Практическое | Технологии проблемного обучения, мультимедийные технологии |

| | | | |
|----|--|------------------------|---|
| | | Самостоятельная работа | Сетевые информационные технологии |
| 5 | <u>Тема 5.</u> Групповая динамика и поведение участников молодежных коллективов | Лекция | Информационно-коммуникационные технологии |
| | | Практическое | Проектные технологии Создание мини-проектов в молодежной среде, сопровождение инициатив, распределение ролей и ресурсов. |
| | | Самостоятельная работа | <ul style="list-style-type: none"> • Аналитические методы Анализ литературы, аннотирование источников, составление библиографических обзоров. • Цифровые коммуникационные инструменты Онлайн-дискуссии, подготовка мультимедийных материалов, создание визуальных схем развития молодежи. |
| 6 | <u>Тема 6.</u> Коммуникативные стратегии лидера и технологии эффективного взаимодействия | Лекция | Информационно-коммуникационные технологии |
| | | практическое | Технологии проблемного обучения, мультимедийные технологии |
| | | Самостоятельная работа | Сетевые информационные технологии |
| 7 | <u>Тема 7.</u> Управление ресурсами в молодежных командах | Лекция | Информационно-коммуникационные технологии |
| | | Практическое | Фасилитационные технологии Обсуждение смысла молодежных инициатив, командное принятие решений, групповая рефлексия. |
| | | практическое | Технологии проблемного обучения, мультимедийные технологии |
| | | Самостоятельная работа | Сетевые информационные технологии |
| 8 | <u>Тема 8.</u> Конфликты в молодежных группах и роль лидера в их разрешении | Лекция | Информационно-коммуникационные технологии |
| | | Практическое | Технологии проблемного обучения, мультимедийные технологии |
| | | Самостоятельная работа | Сетевые информационные технологии |
| 9 | <u>Тема 9.</u> Наставничество, коучинг и тьюторство как инструменты развития лидерства | Лекция | Информационно-коммуникационные технологии |
| | | Практическое | Технологии проблемного обучения, мультимедийные технологии |
| | | Самостоятельная работа | Сетевые информационные технологии |
| 10 | <u>Тема 10.</u> | Лекция | Информационно-коммуникационные технологии |

| | | |
|--|------------------------|--|
| Лидерство в цифровой молодежной среде и онлайн-сообществах | Практическое | Технологии проблемного обучения, мультимедийные технологии |
| | Самостоятельная работа | Сетевые информационные технологии |

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль выполнения заданий осуществляется регулярно, начиная с первой недели семестра. Текущий контроль освоения отдельных разделов дисциплины осуществляется при помощи оценки участия студентов в дискуссиях, написания конспектов, создания презентаций. Система текущего контроля успеваемости служит не только оценке

уровня компетентностной подготовки обучающегося и способствует в дальнейшем наиболее качественному и объективному оцениванию его в ходе промежуточной аттестации, но и самооценке обучающегося, стимулируя его усилия.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

6.1. Система оценивания

| Форма контроля | Компетенция | Оценка |
|-------------------------------------|----------------------|---|
| Текущий контроль: доклад | УК-3 ПК-5 | <i>отлично/хорошо/удовлетворительно/неудовлетворительно отлично/хорошо/удовлетворительно/неудовлетворительно отлично/хорошо/удовлетворительно/неудовлетворительно</i> |
| конспект | УК-6 | |
| Практическое задание | ПК-5 УК-3 | |
| контрольная работа (тест) | | |
| Промежуточная аттестация экзамен | ПК-5 УК-6 УК-3 | <i>отлично/ хорошо/ удовлетворительно зачтено/ не зачтено</i> |

6.2. Критерии оценки результатов по дисциплине

| Оценка по дисциплине | Критерии оценки результатов обучения по дисциплине |
|----------------------|---|
| отлично | <p>Выставляется обучающемуся, если компетенции, закрепленные за дисциплиной, сформированы (по результатам обучения в формате знать-уметь-владеть) в полном объеме на уровне «высокий», и студент демонстрирует как результат обучения следующие знания, умения и навыки: студент глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, продемонстрировал это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Студент исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет сочетать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> |

| Оценка по дисциплине | Критерии оценки результатов обучения по дисциплине |
|----------------------|--|
| | Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. |
| хорошо | Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей. Студент правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне «хороший». |
| удовлетворительно | Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Студент испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами. Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне «достаточный». |
| неудовлетворительно | Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Студент испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы. |

6.3. *Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине*

Темы докладов:

1. Психологическая природа лидерства: современные концепции и подходы.
2. Особенности лидерства в молодежной среде: возрастные и социальные детерминанты.
3. Харизматическое лидерство: психологические механизмы воздействия на молодежь.
4. Трансформационное и транзакционное лидерство в молодежных проектах.

5. Ценностно-ориентированное лидерство как механизм формирования гражданской активности молодежи.
6. Эмоциональный интеллект лидера и его роль в командной работе.
7. Психология влияния: методы убеждения и воздействия в молодежных коллективах.
8. Роль неформальных лидеров в молодежных группах и сообществах.
9. Психология личностной зрелости лидера: саморефлексия, самоорганизация, устойчивость.
10. Мотивация молодежи: психологические факторы вовлеченности и удержания в проектах.
11. Формирование команд: психологические механизмы распределения ролей и ответственности.
12. Групповая динамика в молодежных коллективах: стадии, риски, закономерности.
13. Коммуникативные стратегии лидера: инструменты эффективного взаимодействия.
14. Управление конфликтами в молодежных инициативах: модели, стратегии, медиация.
15. Наставничество и коучинг как инструменты развития молодежного лидерства.
16. Психологическая безопасность молодежных команд и роль лидера в её обеспечении.
17. Управление ресурсами и временем в молодежных проектах: психологические аспекты.
18. Лидерство в цифровой молодежной среде: инфлюенсеры, микролидеры, онлайн-авторитеты.
19. Особенности лидерства в мультикультурных молодежных сообществах.
20. Лидерский потенциал молодежи: методы диагностики, развития и сопровождения.

Практические задания

ТРЕНИНГ 1. «Лидерство и саморазвитие»

Цель: развитие личного лидерского потенциала, осознанности, саморегуляции.

Упражнение 1. «Мой ресурсный портрет»

Участники заполняют карту личных ресурсов:

- эмоции,
- знания,
- навыки,
- сильные стороны,
- зоны роста.

В малых группах обсуждают, как ресурсы влияют на лидерскую позицию.

Упражнение 2. «Лидерские инциденты»

Каждому даётся мини-кейс (конфликт, дедлайн, апатия команды).

Задача — выбрать, как бы они повели себя как лидер, и объяснить почему.

Упражнение 3. «Треугольник лидерства»

Участники оценивают себя по трём осям:

- влияние,
- компетентность,
- эмоциональная устойчивость.

Строят график и анализируют баланс.

Упражнение 4. «Переопределение трудных ситуаций»

Участники описывают сложную ситуацию из опыта и переводят её в формат:

«Это не проблема → это задача → это возможность».

Проводится когнитивная переработка.

Упражнение 5. «Моя стратегия развития»

Каждый составляет план развития лидерских компетенций на 3 месяца (GROW-модель: цель, реальность, варианты, действия).

ТРЕНИНГ 2. «Командное взаимодействие и коммуникации»

Цель: развить командные навыки, улучшить взаимодействие и доверие.

Упражнение 1. «Башня доверия»

Группа строит конструкцию из ограниченных материалов.

Нужно распределить роли, учесть мнение каждого и договориться о стратегии.

После — анализ взаимодействия.

Упражнение 2. «Нити коммуникации»

Ведущий переходит от участника к участнику, передавая клубок ниток, когда человек говорит.

В итоге получается визуальная карта коммуникаций группы.

Проводится анализ «центров» и «узких мест».

Упражнение 3. «Слепой и проводник»

Один — «слепой», второй — «проводник».

Нужно пройти простую траекторию, используя только голосовые инструкции.

Развивает доверие и точную коммуникацию.

Упражнение 4. «Эмоциональное зеркало»

Работа в парах. Один выражает эмоцию невербально, другой «зеркалит» её.

Задача — развить эмпатию и внимание к невербальным сигналам.

Упражнение 5. «Роли в команде: самоидентификация»

Используя таблицу Белбина, участники определяют свои командные роли, сверяют с наблюдением группы и обсуждают эффективность распределения.

ТРЕНИНГ 3. «Управление конфликтами и медиация»

Цель: научить вести переговоры, снижать напряжение, медиировать споры.

Упражнение 1. «Ледяной конфликт»

Участникам дают нейтральный бытовой конфликт.

Задача — разыграть его максимально «холодно», без эмоций, контролируя тон и слова.

Учит управлению эмоциональной реакцией.

Упражнение 2. «Карта интересов»

Каждый участник в конфликтной роли формулирует:

— позицию,

— интересы,

— скрытые мотивы.

Потом карта сравнивается с картой оппонента.

Упражнение 3. «Тройка медиации»

Три роли: сторона А, сторона Б, медиатор.

Медиатор проходит 4 этапа:

- установление контакта,
- выявление интересов,
- поиск вариантов,
- согласование.

После — разбор ошибок и удачных решений.

Упражнение 4. «Смена ролей»

В конфликтном диалоге участники меняются ролями.

Это помогает увидеть ситуацию глазами другой стороны и снижает напряжение.

Упражнение 5. «Я-высказывания»

Участники учатся формулировать фразы без обвинения:

«Когда происходит... я чувствую... я хочу...».

Применяют метод на реальных ситуациях.

Тестовое задание:

Тест по компетенции УК-6 (15 вопросов)

САМООРГАНИЗАЦИЯ, САМОРЕГУЛЯЦИЯ, САМООЦЕНКА, ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ, ЗОЖ

1. Что является ключевым элементом самоорганизации специалиста?

- а) Спонтанность в принятии решений
- б) Подражание коллегам
- в) Постоянная многозадачность
- г) Постановка личных профессиональных целей**
- д) Уход от ответственности

2. Какой инструмент помогает сформировать навык рефлексии?

- а) Контроль со стороны руководства
- б) Изоляция
- в) Жёсткая критика
- г) Ведение рефлексивного дневника**
- д) Повышение нагрузки

3. Что относится к навыкам саморегуляции?

- а) Подавление эмоций
- б) Игнорирование переживаний
- в) Активная конкуренция

- г) **Управление эмоциональными реакциями**
- д) Ригидность

4. Ситуация: специалист не успевает реализовать задачи и раздражён. Что соответствует УК-6?

- а) Переложить ответственность на коллег
- б) Повысить давление на команду
- в) Уйти от обсуждения проблемы
- г) **Провести самоанализ и перераспределить приоритеты**
- д) Принять дополнительные задачи

5. Какой шаг является первым при разработке программы саморазвития?

- а) Критика чужих действий
- б) Импульсивный выбор обучающих курсов
- в) **Анализ собственных профессиональных целей**
- г) Увеличение нагрузки
- д) Сравнение себя с другими

6. Что отражает сформированность УК-6?

- а) Повышенная тревожность
- б) Стремление избегать ошибок
- в) Усталость и выгорание
- г) **Умение корректировать свои действия на основе самооценки**
- д) Конфликтность

7. Ситуация: специалист после обратной связи понимает пробел в навыках. Какое действие соответствует УК-6?

- а) Игнорировать замечание
- б) Оспаривать обратную связь
- в) Увеличить нагрузку в другом направлении
- г) **Включить пробел в план саморазвития**
- д) Обвинить коллег

8. Что относится к здоровьесберегающему поведению?

- а) Хронический недосып
- б) Отказ от отдыха
- в) Перегрузка
- г) **Регулярная физическая активность**
- д) Монотонность

9. Ситуация: специалист испытывает стресс на проекте. Линия поведения при УК-6:

- а) Скрыть переживания
- б) Усилить контроль над коллегами
- в) **Использовать методы саморегуляции (дыхание, паузы, планирование)**
- г) Обострить конфликт
- д) Уйти от ответственности

10. Что способствует профессиональному росту?

- а) Ожидание признания
- б) Самокритика без действий
- в) Постоянное обучение и обновление компетенций**
- г) Рабочая изоляция
- д) Стремление к полной стабильности

11. Какой навык относится к тайм-менеджменту?

- а) Уход от задач
- б) Постоянные переключения
- в) Игнорирование срочности
- г) Расстановка приоритетов**
- д) Случайное выполнение дел

12. Ситуация: специалист понимает, что его поведение мешает команде. Что соответствует УК-6?

- а) Игнорировать ситуацию
- б) Обвинить других
- в) Снизить требования к себе
- г) Провести самооценку и скорректировать стиль взаимодействия**
- д) Уйти в пассивность

13. Что является индикатором зрелой профессиональной позиции?

- а) Замкнутость
- б) Резкость
- в) Готовность к саморазвитию**
- г) Ригидность
- д) Нетерпимость

14. Что помогает сохранить профессиональный ресурс?

- а) Работать без перерывов
- б) Усиливать давление на себя
- в) Уравнивать отдых и работу
- г) Поддерживать баланс нагрузки**
- д) Игнорировать усталость

15. Ситуация: сотруднику сложно выполнить задачу. Линия поведения при УК-6:

- а) Скрыть проблему
- б) Обвинить обстоятельства
- в) Ждать помощи
- г) Проанализировать затруднение и запросить развитие компетенций**
- д) Отказаться от работы

Тест по УК-3. Командная работа и лидерство

1. Что является основой командной стратегии?

- а) Интуитивное распределение задач
 - б) Эмоциональные решения
 - в) Жёсткая вертикаль
 - г) Четко сформулированная общая цель
 - д) Случайная инициатива участников
2. Какое действие лидера способствует повышению эффективности команды?
- а) Игнорировать мнения участников
 - б) Давить на команду сроками
 - в) Учитывать компетенции каждого при распределении ролей**
 - г) Повышать требования без объяснений
 - д) Уменьшать коммуникацию
3. Ситуация: два члена команды конкурируют за лидерство. Что соответствует УК-3?
- а) Назначить «победителя»
 - б) Усилить конкуренцию
 - в) Провести обсуждение ролей и выработать совместное решение**
 - г) Уйти от конфликта
 - д) Передать решение внешнему человеку
4. Что является признаком слаженной команды?
- а) Низкая вовлеченность
 - б) Постоянная конкуренция
 - в) Отсутствие планирования
 - г) Понимание общих целей всеми участниками**
 - д) Нечеткие обязанности
5. Как лидер может сформировать стратегию команды?
- а) Опираясь на слухи
 - б) Подражая другим командам
 - в) Ожидая инициативы от других
 - г) Анализируя ситуацию и вовлекая команду в планирование**
 - д) Повышая нагрузку
6. Что способствует развитию командной ответственности?
- а) Наказания
 - б) Запугивание
 - в) Индивидуализм
 - г) Прозрачное распределение задач и ожиданий**
 - д) Игнорирование результатов
7. Ситуация: команда не понимает задачу проекта. Действия лидера при УК-3:
- а) Повысить критику
 - б) Игнорировать вопросы
 - в) Провести разъяснение целей и стратегических шагов**
 - г) Ускорить процесс
 - д) Повысить контроль
8. Что помогает удерживать участников в командной работе?
- а) Страх наказания
 - б) Постоянная критика

в) Изоляция

г) **Чувство принадлежности и признание вклада**

д) Давление

9. Какое поведение соответствует роли лидера?

а) Делегирование ответственности вверх

б) Непредсказуемость решений

в) Замкнутость

г) **Координация действий и поддержка участников**

д) Уменьшение контактов

10. Что помогает снизить напряженность в команде?

а) Давление

б) Молчание

в) **Эмпатия и открытое обсуждение проблемы**

г) Игнорирование

д) Ригидные приказы

11. Ситуация: новый человек присоединяется к команде. Лидер при УК-3 должен:

а) Оставить новичка без внимания

б) Дать ему самые сложные задачи

в) **Помочь адаптироваться и включить в коммуникацию**

г) Проверить его «на прочность»

д) Уменьшить взаимодействие

12. Что является ключевым инструментом командного руководства?

а) Манипуляции

б) Интриги

в) Обесценивание

г) **Фасилитация обсуждений и координация решений**

д) Страх

13. Как команда приходит к общей стратегии?

а) Через конфликт

б) Через давление лидера

в) Через игнорирование альтернатив

г) **Через обсуждение, согласование идей и распределение ролей**

д) Через случайный выбор

14. Что показывает сформированность УК-3?

а) Хаос в командной деятельности

б) Непонимание целей

в) Постоянные конфликты

г) Неясность ролей

д) **Способность организовать команду и обеспечить согласованность действий**

15. Ситуация: команда не достигает результата. Что делает лидер при УК-3?

а) Усиливает давление

б) Обвиняет участников

в) Уходит от ответственности

г) **Анализирует причину, корректирует стратегию и распределение функций**

д) Прекращает взаимодействие

**УПРАВЛЕНИЕ РЕСУРСАМИ, КОМАНДОЙ,
КОММУНИКАЦИЯМИ, ПАРТНЕРСТВАМИ**

1. Что лежит в основе управления человеческими ресурсами в молодежных проектах?

- а) Интуитивное распределение
- б) Случайные назначения
- в) Учет компетенций участников**
- г) Давление лидера
- д) Игнорирование мотивации

2. Ситуация: команда испытывает перегрузку. Как действует специалист с ПК-5?

- а) Игнорирует нагрузки
- б) Перекладывает работу на одного участника
- в) Перераспределяет задачи и ресурсы**
- г) Укорачивает сроки
- д) Повышает давление

3. Что является основой внутренней коммуникации проекта?

- а) Молчание
- б) Односторонний приказ
- в) Открытый обмен информацией**
- г) Критика
- д) Усложнённые инструкции

4. Что формирует эффективную команду?

- а) Конкуренция
- б) Случайное распределение функций
- в) Жёсткая иерархия
- г) Чёткие роли и зоны ответственности**
- д) Замкнутая коммуникация

5. Ситуация: два участника не могут договориться. Линия поведения при ПК-5:

- а) Обострить конфликт
- б) Принять сторону одного
- в) Избегать вмешательства
- г) Организовать конструктивный диалог**
- д) Игнорировать ситуацию

6. Что повышает качество внешних коммуникаций?

- а) Нечеткие договоренности
- б) Закрытость
- в) Прозрачность и согласованность действий**

- г) Жесткий контроль
- д) Редкие контакты

7. Что является показателем зрелого управления ресурсами?

- а) Перегрузка команды
- б) Хаотичное распределение задач
- в) Избыточный контроль
- г) Соответствие распределения ресурсов целей проекта**
- д) Случайные решения

8. Ситуация: проект не укладывается в сроки. Как действует специалист?

- а) Увеличивает хаос
- б) Перекладывает ответственность
- в) Пересматривает план и корректирует ресурсы**
- г) Отказывается от проекта
- д) Вводит наказания

9. Что укрепляет партнёрские связи?

- а) Давление
- б) Непредсказуемость
- в) Координация и открытость**
- г) Жёсткость
- д) Игнорирование интересов партнера

10. Какой навык важен для управления командой?

- а) Мстительность
- б) Манипуляции
- в) Жёсткая критика
- г) Закрытость
- д) Способность к диалогу и фасилитации**

11. Ситуация: новому участнику сложно влиться в команду.

- а) Игнорировать
- б) Критиковать
- в) Усложнить задачи
- г) Обеспечить поддержку и мягкое включение**
- д) Уменьшить коммуникацию

12. Что помогает повысить мотивацию участников?

- а) Угроза наказания
- б) Жесткая конкуренция
- в) Молчание
- г) Признание достижений и обратная связь**
- д) Скрытие информации

13. Что снижает напряженность в команде?

- а) Давление
- б) Игнорирование
- в) Эмпатия и грамотная коммуникация**
- г) Уход от обсуждений
- д) Ригидность

14. Что является признаком сформированности ПК-5?

- а) Конфликтность
- б) Невнимание к ресурсам
- в) Неясное распределение ролей
- г) Эффективное управление ресурсами и коммуникациями**
- д) Изоляция

15. Ситуация: в проекте возник дефицит ресурса. Как действует специалист?

- а) Игнорирует проблему
- б) Увеличивает требования
- в) Завершает проект досрочно
- г) Анализирует альтернативы и перераспределяет ресурсы**
- д) Усиливает контроль над командой

Задания для прохождения итогового контроля (экзамена)

1. Дайте определение лидерства в молодежной среде.
2. Какие качества являются ключевыми для эффективного молодежного лидера?
3. Объясните различие между лидерством и доминированием.
4. Опишите основные механизмы психологического влияния лидера на команду.
5. Как социальная и культурная среда влияет на становление лидера?
6. Почему лидер может утратить авторитет? Предложите способы его восстановления.
7. Сравните трансформационное и транзакционное лидерство.
8. Что отличает служащее лидерство и почему оно актуально в молодежных инициативах?
9. Объясните специфику цифрового лидерства.
10. Какие стили лидерства чаще выбирают молодые люди и по каким причинам?
11. Раскройте суть ситуационного лидерства.
12. Как определить нужный стиль лидерства в кризисной ситуации команды?
13. Укажите ключевые мотивы участия молодежи в проектах.
14. Каким образом лидер формирует мотивацию команды?
15. Что такое демотивация и как её преодолевать?
16. Объясните значение признания достижений для участников команды.
17. Раскройте модель внутренней мотивации по Деси и Райану.
18. Что должен делать лидер, если команда потеряла интерес к проекту?
19. Опишите этапы развития команды по модели Брюса Такмана.

20. Что такое командные роли и почему важно их определять?
21. Дайте определение командной сплоченности.
22. Назовите факторы, препятствующие эффективной командной работе.
23. Какие инструменты помогают формировать правила взаимодействия в команде?
24. Что должен делать лидер на этапе «бурления» в команде?
25. Объясните понятие группового давления.
26. Кто такой неформальный лидер и почему он важен в молодежных группах?
27. Что такое микрогруппы в коллективе?
28. Что приводит к поляризации мнений в молодежной команде?
29. Как цифровая коммуникация влияет на групповую динамику?
30. Как должен действовать лидер при появлении «скрытой оппозиции» в команде?
31. Опишите ключевые особенности эффективной коммуникации лидера.
32. Что такое фасилитация и как она применяется в командной работе?
33. Как невербальная коммуникация влияет на восприятие лидера?
34. Объясните роль эмоционального интеллекта в управлении командой.
35. Назовите основные коммуникативные барьеры.
36. Как корректно дать обратную связь участнику, который воспринимает её как угрозу?
37. Что включает в себя управление человеческими ресурсами в проекте?
38. Назовите базовые принципы ресурсного планирования.
39. Как определить, что команда испытывает перегрузку?
40. Что такое информационные ресурсы и зачем их структурировать?
41. Объясните связь между целью проекта, ресурсами и ролями команды.
42. Как перераспределить ресурсы при дефиците и сохранить эффективность проекта?
43. Назовите основные типы конфликтов в молодежных коллективах.
44. Что такое эскалация конфликта?
45. Опишите этапы процесса медиации.
46. Какие ошибки лидера провоцируют усиление конфликта?
47. Что означают «позиции» и «интересы» в переговорах?
48. Что делать лидеру, если конфликт угрожает срокам реализации проекта?
49. Объясните различия между коучингом, наставничеством и тьюторством.
50. Как формируется индивидуальная траектория развития молодого лидера?
51. Назовите методы обратной связи, применимые в тьюторской работе.
52. Какие компетенции необходимы наставнику для сопровождения молодых лидеров?
53. Объясните модель GROW и её применение.
54. Как помочь молодому лидеру, который не видит направления развития?
55. Раскройте особенности лидерства в цифровых сообществах.
56. Какие качества делают лидера авторитетным в онлайн-среде?
57. Дайте определение микролидерству.
58. Как алгоритмы соцсетей влияют на формирование цифрового авторитета?
59. Назовите ключевые риски лидерства в цифровой среде.
60. Какие шаги должен предпринять лидер, если цифровое сообщество начинает проявлять агрессию?

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Список литературы и источников

Основная:

1. Андреева Г. М. Социальная психология. — М.: Аспект Пресс, 2018.
2. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016.
3. Белбин Р. Роли в командах. — М.: НИРО, 2017.
4. Журавлев А. Л. Социальная психология группы. — М.: Наука, 2015.
5. Маслоу А. Мотивация и личность. — СПб.: Питер, 2018.
6. Деси Э., Райан Р. Внутренняя мотивация и самодетерминация. — М.: Смысл, 2017.
7. Адизес И. Управление жизненным циклом организации. — М.: Альпина, 2017.
8. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. — М.: Дело, 2019.
9. Коттер Дж. Лидерство и изменения. — М.: Альпина, 2016.
10. Гришина Н. В. Психология конфликта. — СПб.: Питер, 2019.
11. Фишер Р., Юри У. Путь к согласию. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016.
12. Левин К. Теория поля в социальных науках. — СПб.: Речь, 2000.
13. Петровская Л. А. Компетентность в общении. — М.: МГУ, 1989.
14. Шевандрин Н. И. Социальная психология коммуникации. — М.: Академия, 2014.
15. Кузьмина Н. В. Профессионализм личности педагога. — М.: Педагогика, 1990.
16. Маркова А. К. Психология профессионализма. — М.: Знание, 1996.
17. Селевко Г. К. Энциклопедия образовательных технологий. — М.: Народное образование, 2006.
18. Маклюэн М. Понимание медиа. — М.: Гиперборей, 2003.
19. Кастельс М. Интернет-галактика. — М.: ГУ ВШЭ, 2004.
20. Бандура А. Теория социального научения. — СПб.: Евразия, 2000.

Дополнительная литература:

1. Аргайл М. Психология межличностного поведения. — СПб.: Питер, 2011.
2. Зимбардо Ф., Ляйппе М. Социальное влияние. — СПб.: Питер, 2018.
3. Зимняя И. А. Педагогическая психология. — М.: Логос, 2001.
4. Панов В. И. Психолого-педагогическое сопровождение. — М.: Академия, 2012.
5. Друкер П. Ф. Эффективный руководитель. — М.: Вильямс, 2004.
6. Блейк Р., Моутон Дж. Решетка менеджмента. — М.: Дело, 2003.
7. Хекман Дж. Психология командной работы. — СПб.: Питер, 2020.
8. Обухова Л. Ф. Возрастная психология. — М.: Юрайт, 2020.
9. Кон И. С. Психология юношества. — М.: Академия, 1999.
10. Эрикссон Э. Идентичность: юность и кризис. — М.: Прогресс, 1996.
11. Петровский А. В. Психология развивающейся личности. — М.: Педагогика, 1987.
12. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии. — М.: Прогресс, 1995.
13. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2020.
14. Хайдер Ф. Психология межличностных отношений. — СПб.: Питер, 2020.
15. Федоров А. В. Медиаграмотность: теория и практика. — Ростов н/Д: Феникс, 2009.
16. Туркле Ш. Одинокие вместе. — М.: АСТ, 2018.
17. Щеглова С. Н. Цифровая безопасность молодежи. — СПб.: Лань, 2020.
18. Прихожан А. М. Тревожность у детей и подростков. — М.: Смысл, 2000.
19. Налчаджян А. А. Социальная психология девиантного поведения. — М.: Эксмо, 2010.
20. Братусь Б. С. Аномалии личности. — М.: МГУ, 1988.
21. Петровская Л. А. Теория общения. — М.: МГУ, 2006.
22. Шейнов В. П. Психология манипуляции. — М.: Питер, 2018.

23. Берн Э. Игры, в которые играют люди. — М.: Эксмо, 2019.
24. Годд К. Психология групп. — М.: Юрайт, 2021.
25. Ярошенко Н. Н. История и методология теории социально-культурной деятельности. — М.: МГИК, 2007.
26. Краевский В. В. Методология педагогического исследования. — М.: Педагогика, 2004.
27. Адольф В. А. Теория и практика воспитательных систем. — М.: Юрайт, 2019.
28. Зоркая Н. А. Социальная идентичность: теория и реальность. — М.: Наука, 2014.
29. Щербакова И. М. Социализация молодежи в современном обществе. — М.: Юрайт, 2018.
30. Бахтин М. М. Эстетика словесного творчества. — М.: Искусство, 1986.

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

Предоставление обучающимся доступа к учебному плану, рабочей программе дисциплины в электронной форме, к электронно-библиотечной системе института, содержащей учебно-методические материалы по дисциплине в электронной форме, к информационным справочным системам, которые используются при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, посредством электронной информационно-образовательной среды института из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используется следующее лицензионное программное обеспечение:

Операционные системы:

Windows 7 Professional

Пакет офисных программ:

ABBYY FineReader 14 Business 1 year (Per Seat) Academic

Microsoft Office 2016 Outlook

Microsoft Office 2016 Word

Microsoft Office 2016 Excel

Microsoft Office 2016 PowerPoint

Электронная библиотечная система Book.ru: <http://www.book.ru/>

Электронная библиотека диссертаций Российской Государственной библиотеки: <http://diss.rsl.ru/>

Университетская библиотека: <http://www.biblioclub.ru/>

Научная электронная библиотека e-library: <http://www.e-library.ru/>

Университетская информационная система России: <http://uisrussia.msu.ru/>

Электронный ресурс издательства Springer: <http://www.springerlink.com/>

Единое окно доступа к образовательным ресурсам: <http://window.edu.ru/>

Доступ в ЭБС:

– ЛАНЬ Договор с ООО «Издательство Лань» Режим доступа www.e.lanbook.com
Неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей.

– ЭБС ЮРАЙТ, Режим доступа www.biblio-online.ru Неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Планы семинарских/ практических занятий

Общие принципы организации тренинговой работы

1. Тренинговое занятие строится на активных формах взаимодействия: групповой работе, ролевых моделях, обсуждениях, рефлексиях.

2. Основная цель — сформировать у магистрантов опыт лидерского поведения, командной коммуникации и ресурсного управления, а не просто передать знания.
3. Преподаватель выступает фасилитатором процесса: задаёт рамки, направляет, подводит к выводам, но не доминирует.
4. Важно создавать **безопасную атмосферу**, где участники могут свободно выражать мнение и пробовать роли.
5. Обязательна **структура занятия**: ввод – активная часть – анализ – рефлексия.
6. В тренинговой работе исключаются оценочные комментарии преподавателя; даётся только конструктивная обратная связь.
7. Важно учитывать особенности молодежных групп: динамичность, чувствительность к справедливости, значимость эмоционального климата.
8. Длительность упражнения должна соответствовать уровню сложности: от 10 до 25 минут.
9. После каждого упражнения обязательно проводится **рефлексия** в формате вопросов: «Что было сложно?», «Что удалось?», «Как это применимо в реальной работе?»
10. По завершении тренинга участники должны иметь записанную или сформулированную траекторию развития навыков.

2. Подготовка преподавателя к тренинговому занятию

1. Определить **цель тренинга**: развитие навыков, формирование стратегий, освоение техник.
2. Проанализировать состав группы: уровень подготовки, опыт проектной деятельности, лидерские роли.
3. Подобрать упражнения, учитывая их трудность и последовательность освоения.
4. Подготовить материалы: флипчарт, маркеры, карточки, ситуационные кейсы, листы самооценки, таймер.
5. Продумать **пространство**: размещение стульев кругом, рабочие зоны для подгрупп.
6. Составить план занятия с точной продолжительностью каждого этапа.
7. Подготовить вопросы для рефлексии и критерии наблюдения за поведением участников.
8. Предвидеть возможные сложности: пассивность, доминирование одного участника, сопротивление, конфликт ролей.
9. Продумать способы эмоциональной разрядки: мини-разминки, дыхательные паузы.
10. Финально проверить оборудование: звук, освещение, пространство для перемещения.

3. Структура тренингового занятия

ЭТАП 1. ВВОДНАЯ ЧАСТЬ (5–10 МИНУТ)

- Приветствие, создание доверия.
- Краткое обозначение цели и задач тренинга.
- Условия взаимодействия (уважение, конфиденциальность, активность).
- Лёгкая разминка.

ЭТАП 2. ОСНОВНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТНАЯ ЧАСТЬ (40–60 МИНУТ)

- 7) Сюда входят 2–4 упражнения, направленных на развитие конкретных навыков:
 - командное взаимодействие,
 - лидерские роли,
 - коммуникации,

- управление ресурсами,
 - разрешение конфликтов.
- Упражнения усложняются и дополняют друг друга.

ЭТАП 3. АНАЛИЗ И ОБСУЖДЕНИЕ (10–20 МИНУТ)

- Обсуждение результатов выполнения задания.
- Выделение эффективных стратегий.
- Анализ ошибок и трудностей.
- Коррекция представлений о командной работе и лидерстве.

ЭТАП 4. РЕФЛЕКСИЯ (10 МИНУТ)

- Ответы на вопросы:
«Что узнал?» «Что удивило?» «Что было сложно?» «Что беру в работу?»
- Фиксация индивидуальных выводов.

ЭТАП 5. ЗАВЕРШЕНИЕ (5 МИНУТ)

- Подведение итогов.
- Формирование индивидуального «шага развития».
- Благодарность участникам.

4. Методические рекомендации по проведению упражнений

4.1. ИНСТРУКТАЖ

1. Инструкция должна быть короткой, чёткой, без лишних слов.
2. Формат: «Цель → Суть задания → Правила → Время → Результат».
3. Участники должны понять задачу полностью, прежде чем начинать выполнение.

4.2. ОРГАНИЗАЦИЯ ГРУПП

1. Для ролевых игр рекомендуется состав 2–3 человека.
2. Для командных задач — 4–7 человек.
3. Желательно перемешивать группы, чтобы участники сталкивались с разными стилями взаимодействия.

4.3. УПРАВЛЕНИЕ ДИНАМИКОЙ

1. Наблюдать за распределением ролей: лидер, инициатор, аналитик, сопротивляющийся, наблюдатель.
2. Мягко направлять участников, избегая прямых оценок.
3. Помогать выделять позитивные стратегии.

4.4. РАБОТА С ТРУДНОСТЯМИ

- **Доминирующий участник:** предложить роль наблюдателя.
- **Пассивность:** адресные вопросы, мягкая вовлеченность.
- **Конфликт:** остановить процесс и перевести в анализ.
- **Непонимание задания:** повторить инструкцию кратко и структурно.

4.5. ПРОВЕДЕНИЕ РЕФЛЕКСИИ

1. Не допускать взаимной критики участников.
2. Фокусироваться на действиях, а не на личности.
3. Спрашивать о чувствах, поведении, наблюдениях, смыслах.
4. Завершать позитивным закреплением результатов.

5. Методические указания по проведению практических заданий

- 8) Практические задания (кейсы, анализ ситуаций, разработка стратегий) требуют:

5.1. ПОДГОТОВКА

1. Подобрать кейсы, соответствующие уровню магистрантов.
2. Прописать критерии выполнения: точность анализа, логичность, аргументация.
3. Подготовить шаблоны решений: схемы, таблицы, чек-листы.

5.2. ПРОВЕДЕНИЕ

1. Озвучить задачу и ожидаемый результат.
2. Дать время на индивидуальный или групповой анализ.
3. При необходимости — направляющие вопросы.
4. Требовать структурированного представления решения.

5.3. ПРОВЕРКА РЕЗУЛЬТАТОВ

1. Проверять полноту, логичность и реалистичность решения.
2. Обращать внимание на способность применять теорию.
3. Оценивать глубину анализа и предложенные стратегии.

6. Требования к оформлению результатов участниками

1. Конспективность, чёткость, структурированность.
2. Применение профессиональной терминологии.
3. Обоснование решений: ссылки на подходы, модели, теории.
4. Обязательная часть — индивидуальная рефлексия.
5. Допускаются схематичные формы: диаграммы, карты, таблицы.

7. Роль преподавателя в тренинге

Преподаватель должен выступать в трёх ролях:

ФАСИЛИТАТОР

– направляет процесс, помогает структурировать выводы, задаёт вопросы.

НАБЛЮДАТЕЛЬ

– анализирует групповую динамику, фиксирует поведение участников.

ЭКСПЕРТ

– завершает обсуждение профессиональными комментариями, обобщает выводы.

8. Требования к оцениванию

1. Оценка должна быть прозрачной и заранее известной.
2. Рекомендуемые критерии:
 - активность,
 - способность анализировать,
 - качество решений,
 - умение работать в команде,
 - глубина рефлексии.
3. Не рекомендуется оценивать эмоциональные проявления участников.
4. Важно оценивать **процесс** и **результат** одинаково.

9. Безопасность тренинга и этические нормы

1. Не допускаются обесценивание, давление, агрессия.
2. Конфиденциальность обязательна.
3. Нельзя заставлять участника раскрывать личную информацию.
4. Эмоциональные реакции участников должны быть отслежены и поддержаны.
5. Преподаватель обязан сохранять нейтральность и уважение ко всем.

10. Итоговые требования к тренингу

В результате проведения тренингов и практических занятий участники должны:

- освоить стратегии лидерства и командного взаимодействия,
- научиться распределять роли и задачи,
- применять инструменты коммуникации,
- владеть техниками медиации,
- уметь проводить самоанализ,
- разрабатывать стратегии проекта,
- эффективно работать в молодежных инициативах.

8.2. Методические рекомендации к самостоятельной работе студентов

Рекомендации по подготовке к лекционным занятиям:

Изучение дисциплины требует систематического и последовательного накопления знаний, следовательно, пропуски отдельных тем не позволяют глубоко освоить предмет.

Студентам необходимо: перед каждой лекцией просматривать рабочую программу дисциплины, что позволит сэкономить время на записывание темы лекции, ее основных вопросов, рекомендуемой литературы; на отдельные лекции приносить соответствующий материал на бумажных и других носителях, представленный лектором на портале или присланный на «электронный почтовый ящик группы» (таблицы, графики, схемы).

Работа с рекомендованной литературой:

К каждой теме учебной дисциплины подобрана основная (учебники и учебные пособия) и дополнительная литература (монографии, сборники научных трудов, журнальные и газетные статьи, различные справочники, энциклопедии, интернет ресурсы).

Рекомендации студенту: выбранную монографию или статью целесообразно внимательно просмотреть. В книгах следует ознакомиться с оглавлением и научно- справочным аппаратом, прочитать аннотацию и предисловие. Целесообразно ее пролистать, рассмотреть иллюстрации, таблицы, диаграммы, приложения. Такое поверхностное ознакомление позволит узнать, какие главы следует читать внимательно, а какие прочитать быстро; - в книге или журнале, принадлежащие самому студенту, ключевые позиции можно выделять маркером или делать пометки на полях.

При работе с Интернет -источником целесообразно также выделять важную информацию; - если книга или журнал не являются собственностью студента, то целесообразно записывать номера страниц, которые привлекли внимание. Позже следует возвратиться к ним, перечитать или переписать нужную информацию. Физическое действие по записыванию помогает прочно заложить данную информацию в «банк памяти».

Выделяются следующие виды записей при работе с литературой: конспект, тезисы, аннотация, резюме.

Рекомендации по подготовке к семинару:

Для успешного освоения материала студентам рекомендуется сначала ознакомиться с учебным материалом, изложенным в лекциях и основной литературе, затем выполнить самостоятельные задания, при необходимости обращаясь к дополнительной литературе.

Целесообразно готовиться к семинарским занятиям за 1- 2 недели до их начала, а именно: на основе изучения рекомендованной литературы выписать в контекст основные категории и понятия по учебной дисциплине, подготовить развернутые планы ответов и краткое содержание выполненных заданий. Студент должен быть готов к контрольным опросам на каждом учебном занятии. Одобряется и поощряется инициативные выступления с докладами и рефератами по темам семинарских занятий.

Рекомендации при подготовке доклада

Доклад — расширенное устное сообщение (10-15 мин.), на основе совокупности ранее опубликованных исследовательских, научных и опытно-экспериментальных работ, имеющих большое значение для теории науки и практического применения, представляет собой обобщённое изложение результатов проведённых исследований, экспериментов и разработок, известных широкому кругу специалистов в отрасли научных знаний.

Работать над докладом рекомендуется в следующей последовательности:

- глубоко изучить рекомендованную литературу по данному вопросу;
- критически оценивать привлекаемую для доклада научную литературу, подумать над правильностью и доказательностью выдвигаемых автором тех или иных положений;
- хорошо продумать и составить подробный план доклада;
- сопоставить рассматриваемые в изученных работах положения, факты, выделить в них общее и особенное, обобщить изученный материал в соответствии с намеченным планом доклада;
- тщательно продумать правильность изложенного в докладе того или иного положения, систематизировать аргументы в его защиту или против неправильных суждений;
- сделать необходимые ссылки на использованную в докладе психолого-педагогическую литературу, другие источники;
- подготовить необходимые к работе иллюстрации, умело использовать личные наблюдения, педагогический опыт и эксперименты.

Краткая характеристика типов конспектов:

1. Плановый конспект: являясь сжатым, в форме плана, пересказом прочитанного, этот конспект — один из наиболее ценных, помогает лучше усвоить материал еще в процессе его изучения. Он учит последовательно и четко излагать свои мысли, работать над книгой, обобщая содержание ее в формулировках плана. Такой конспект краток, прост и ясен по своей форме. Это

делает его незаменимым пособием при быстрой подготовке доклада, выступления. Недостаток: по прошествии времени с момента написания трудно восстановить в памяти содержание источника.

2. Текстуальный конспект – это конспект, созданный в основном из отрывков подлинника – цитат. Это прекрасный источник дословных высказываний автора и приводимых им фактов. Текстуальный конспект используется длительное время. Недостаток: не активизирует резко внимание и память.

3. Свободный конспект представляет собой сочетание выписок, цитат, иногда тезисов, часть его текста может быть снабжена планом. Это наиболее полноценный вид конспекта.

4. Тематический конспект дает более или менее исчерпывающий ответ на поставленный вопрос темы. Составление тематического конспекта учит работать над темой, всесторонне обдумывая ее, анализируя различные точки зрения на один и тот же вопрос. Таким образом, этот конспект облегчает работу над темой при условии использования нескольких источников.

Как составить конспект:

- прочитайте текст учебника;
- определите в тексте главное содержание, основные идеи, понятия, закономерности, формулы и т.д.;
- выделите взаимосвязи;
- основное содержание каждого смыслового компонента законспектируйте в виде кодированной информации после наименования темы в тетради;
- прочтите еще раз текст и проверьте полноту выписанных идей;
- сформулируйте не менее трех вопросов разного уровня сложности, запишите вопросы в тетрадь;
- каждому вопросу определите значок степени сложности и найдите возможный ответ;
- внимательно прочитайте материал;
- определите основные смысловые части учебной информации по плану общей схемы;
- определите центральную часть О.К., т.е. его «ассоциативный узел» в виде систематического класса и его особенностей;
- определите цель составления конспекта.

Читая изучаемый материал в первый раз, подразделяйте его на основные смысловые части, выделяйте главные мысли, выводы.

Если составляется план-конспект, сформулируйте его пункты и определите, что именно следует включить в план-конспект для раскрытия каждого из них.

Наиболее существенные положения изучаемого материала (тезисы) последовательно и кратко излагайте своими словами или приводите в виде цитат.

В конспект включаются не только основные положения, но и обосновывающие их выводы, конкретные факты и примеры (без подробного описания).

Составляя конспект, можно отдельные слова и целые предложения писать сокращенно, выписывать только ключевые слова, вместо цитирования делать лишь ссылки на страницы конспектируемой работы, применять условные обозначения.

Чтобы форма конспекта как можно более наглядно отражала его содержание, располагайте абзацы "ступеньками" подобно пунктам и подпунктам плана, применяйте разнообразные способы подчеркивания, используйте карандаши и ручки разного цвета.

Используйте реферативный способ изложения (например: «Автор считает...», «раскрывает...»).

Собственные комментарии, вопросы, раздумья располагайте на полях.

Литература для подготовки представлена на сайте РИНЦ /<http://elibrary.ru/defaultx.asp/>:

Рекомендации при подготовке к тесту. Тест – это вопросы или задания, предусматривающие конкретный, краткий, четкий ответ на имеющиеся варианты ответов. При самостоятельной подготовке к тестированию студенту необходимо:

- а) проработать информационный материал по дисциплине;
- б) выяснить все условия тестирования: сколько тестов будет предложено, сколько времени отводится на тестирование, какова система оценки результатов и т.д.
- в) приступая к работе с тестами, внимательно прочитать вопрос и предлагаемые варианты ответов; выбрать правильный ответ;
- г) если встречен трудный вопрос, следует перейти к другим вопросам; к трудному вопросу необходимо вернуться позже;
- д) важно оставить время для проверки ответов, чтобы избежать механических ошибок.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ.

При изучении дисциплины обучающимися используются следующие информационные технологии:

- аудиовизуальное представление обучающимся с помощью компьютера содержания отдельных тем дисциплины на лекционных занятиях;
- предоставление обучающимся доступа к учебному плану, рабочей программе дисциплины в электронной форме, к электронно-библиотечной системе института, содержащей учебно-методические материалы по дисциплине в электронной форме, к информационным справочным системам, которые используются при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, посредством электронной информационно-образовательной среды института из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- фиксация хода образовательного процесса по дисциплине посредством электронной информационно-образовательной среды института;
- формирование электронного портфолио обучающегося по дисциплине посредством электронной информационно-образовательной среды института.

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используется следующее лицензионное программное обеспечение:

Word, Excel, Power Point;
Adobe Photoshop;
Adobe Premiere;
Power DVD;
Media Player Classic.

10. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Учебные занятия по дисциплине «Психолого-педагогические основы работы с молодежью» проводятся в аудиториях, оснащенных видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения и экраном (видеопроектор; ноутбук; экран).

Аудитории для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду МГИК.

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
- письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
- экзамен проводится в устной форме или выполняются тестовые задания.
- для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
- экзамен проводится в устной форме или выполняются тестовые задания.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

Составитель:

Кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогической теории и практики социально-культурной деятельности, О.В. Ванина

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
Психология лидерства и командного взаимодействия в молодежной среде
39.04.03 Организация работы с молодежью
код и наименование подготовки
Управление стратегическими проектами в сфере молодежной политики

Цель курса

Сформировать у магистрантов систему профессиональных знаний, умений и компетенций в области психологии лидерства и командного взаимодействия, обеспечивающих эффективное управление молодежными инициативами, развитие лидерского потенциала молодежи и организацию продуктивной командной работы в условиях современных социальных, культурных и цифровых сред.

Задачи курса

- Раскрыть современные психологические концепции лидерства, влияния и управления в молодежной среде.
- Познакомить магистрантов с психологическими механизмами мотивации, влияния, лидерских ролей и групповой динамики.
- Изучить модели принятия решений, распределения ролей и построения командных структур.
- Освоить технологии развития лидерского потенциала молодежи в образовательных, социальных и культурных проектах.
- Сформировать умения предотвращать и конструктивно разрешать командные конфликты.
- Развить компетенции в управлении человеческими ресурсами в молодежных проектах.
- Научить проектировать эффективные коммуникации внутри команды и с внешними партнерами.
- Сформировать навыки управления мотивацией участников молодежных инициатив.
- Обучить технологиям фасилитации, модерации и координации деятельности молодежных команд.
- Развить способность к рефлексии собственной лидерской позиции и стиля взаимодействия.
- Сформировать навыки самоорганизации, саморегуляции и профессиональной устойчивости при работе с молодежными коллективами.
- Создать условия для осознания роли специалиста в поддержке лидерских инициатив молодежи и развитии их гражданской активности

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине:

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| УК-6. Самоорганизация и саморазвитие (в т.ч. | УК 6.1. Выстраивает и обосновывает иерархию целей и задач саморазвития с точки зрения их приоритета в жизненном и | - систему практических умений и навыков, обеспечивающих соблюдения норм и рекомендаций | - распознает необходимые для окружающих практики соблюдения норм и | - навыком регулярной фиксации уровня соблюдения норм и |
|--|---|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|---|--|---|
| <p>здоровьесбережение)</p> <p>Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p> | <p>профессиональном самоопределении УК 6.2. Проводит самооценку уровня своей готовности к решению профессиональных задач разрабатывает и реализует программу саморазвития и самосовершенствования УК 6.3. Подбирает критерии и анализирует результаты процесса самосовершенствования, на их основе корректирует процесс саморазвития в зависимости от меняющихся условий и потребностей</p> | <p>здорового образа жизни</p> | <p>рекомендаций здорового образа жизни; - применять на практике метод убеждения пользы соблюдения норм и здорового образа жизни; - планировать и реализовывать конкретные действия по соблюдению норм и рекомендаций здорового образа жизни у окружающих</p> | <p>рекомендаций здорового образа жизни</p> |
| <p>УК-3. Командная работа и лидерство</p> <p>Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> | <p>УК 3.1. - Формирует команду для решения поставленной цели и регулирует внутри командное взаимодействие УК 3.2. Осуществляет целеполагание и стратегическое планирование командной работы УК 3.3. Организует совместную деятельность и руководит командой прогнозирует результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий УК 3.4. Проводит анализ результатов командной работы УК 3.5 Оценивает эффективность своего руководства командной работой в рамках достижения поставленной цели</p> | <p>- принципы и основные алгоритмы принятия решений в нестандартных ситуациях, иметь представления о социальной и этической ответственности за принятые решения</p> | <p>- критически оценивать принятые решения; избегать автоматического применения стандартных форм и приемов при решении нестандартных задач</p> | <p>- умением находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовностью нести за них социальную и этическую ответственность</p> |

| | | | | |
|---|--|---|---|--|
| <p>ПК-5 Способен управлять ресурсами, персоналом и коммуникациями в молодежных проектах</p> | <p>ПК-5.1. Способен планировать и распределять человеческие, финансовые и информационные ресурсы в процессе реализации молодежных проектов.</p> <p>ПК-5.2. Умеет формировать эффективные проектные команды, определять роли и зоны ответственности участников, обеспечивать командное взаимодействие.</p> <p>ПК-5.3. Способен выстраивать внутренние и внешние коммуникации проекта, поддерживать взаимодействие с партнёрами, институтами власти, общественными и молодежными структурами.</p> | <p>Основы стратегического и кадрового менеджмента.</p> <p>Методы управления человеческими, финансовыми и информационными ресурсами.</p> <p>Принципы командного взаимодействия и делового лидерства.</p> | <p>Формировать эффективные команды и распределять роли участников проекта.</p> <p>Планировать и оптимизировать ресурсы в рамках проектного цикла.</p> <p>Организовывать коммуникацию между государственными, общественными и молодежными структурами.</p> | <p>Инструменты HR-менеджмента и коммуникационного сопровождения проектов.</p> <p>Технологиям и мотивации и наставничества молодежных лидеров.</p> <p>Навыками стратегического лидерства и деловой этики.</p> |
|---|--|---|---|--|

По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме экзамена.
Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы.

Разработано в соответствии с требованиями ФГОС ВО

Составитель: кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогической теории и практики социально-культурной деятельности О.В. Ванина