

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Сахалинский государственный университет»

Кафедра психологии



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

(подпись, расшифровка подписи)

" 16 " 06 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Дисциплины

Б1.В.ДВ.12.01 «Тренинговые методы в психологической работе»

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки

44.03.02 «Психолого-педагогическое образование»

(код и наименование направления подготовки)

«Практическая психология личности»

(наименование направленности (профиля) образовательной программы)

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

очная

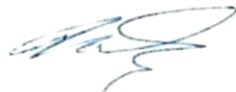
РПД адаптирована для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Южно-Сахалинск 2020

Рабочая программа дисциплины «*Тренинговые методы в психологической работе*» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 44.03.02 «Психолого-педагогическое образование»

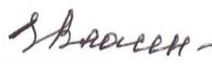
Программу составила:

К.псих.н., доцент Швецова А.Д



Рабочая программа дисциплины «*Тренинговые методы в психологической работе*» утверждена на заседании кафедры психологии протокол № 7 «15» июня 2020 г.

Заведующий кафедрой Власенкова Е.Г.
фамилия, инициалы


подпись

Рецензент:



Ковкова Татьяна Викторовна, педагог-психолог МБДОУ № 28 детский сад «Матрешка»

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины являются обеспечение студентов системой теоретических профессиональных знаний из области теории, принципов и основ лидерства, а также навыков формирования, развития и совершенствования лидерских качеств в психологии управления.

Дисциплина имеет практическую направленность и выступает как инструмент освоения конкретных управленческих технологий и навыков. В ней раскрывается проблема лидерства в непосредственном процессе управления, выработки и развития профессиональных навыков управленцев, подробно рассматриваются деловые коммуникации, различные их виды, а также современные модели ведения переговоров и выработки навыков эффективного осуществления переговорного процесса.

Основные задачи дисциплины:

- развитие навыка коррекции эмоционального состояния партнера в общении, изучение концепций, принципов, требований и функций лидерства;
- формирование, развитие и совершенствование профессиональных навыков менеджера (принятия решений, управления конфликтами и стрессами, формирования команд, эффективного осуществления коммуникаций и др.);
- выработка лидерских качеств и навыков и их совершенствование.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к дисциплинам, изучаемым по выбору Б1.В.ДВ.12.01.

Пререквизиты дисциплины: базируется на знаниях, полученных при изучении дисциплин «Введение в профессию», «Теоретические основы психодиагностики в образовании», «Психолого-педагогическая коррекция», «Психотерапия», «Психологическая поддержка родителей» и др. Знания, полученные в ходе изучения дисциплины «Психология экстремизма», будут полезны в дальнейшем обучении на дисциплинах «Юридическая психология», «Психология межкультурных коммуникаций» и др.

3 Формируемые компетенции и индикаторы их достижения по дисциплине (модулю)

Коды компетенции	Содержание компетенций	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Знать особенности применения психотерапевтической технологии на практике. Уметь применять системный подход для решения поставленных задач. Владеть навыками поиска и критического анализа и синтеза информации для решения поставленных задач.
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Знать особенности взаимодействия со смежными специалистами. Уметь осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде. Владеть навыками социального взаимодействия.
ПКС-3	Способен осуществлять организационную деятельность по обеспечению психологического сопровождения процессов обучения, развития, воспитания и социализации детей и подростков	Знать основы психологического сопровождения детей и подростков в образовательной организации. Уметь осуществлять организационную деятельность по обеспечению психологического сопровождения процессов обучения, развития, воспитания и социализации детей и подростков. Владеть навыками психологического сопровождения детей и подростков в образовательной организации.

ПКС-6	Способен к участию в коллективной работе по проектированию и реализации программ развития и воспитания обучающихся	Знать основы проектирования и реализации программ развития и воспитания обучающихся. Уметь проектировать и реализовывать программы развития и воспитания обучающихся. Владеть навыками проектирования.
-------	--	--

Структура и содержание дисциплины

4.1 Структура дисциплины

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

Вид работы	Трудоемкость, акад. часов	
	8 семестр	всего
Общая трудоемкость	72	72
Контактная работа:	44	44
Лекции (Лек)	20	20
Практические занятия (ПР)	20	20
Лабораторные работы (Лаб)	-	-
Контактная работа в период теоретического обучения (КонтТО)	-	-
Конт ПА	4	4
Промежуточная аттестация: зачет	-	-
Самостоятельная работа:	28	28
эссе на тему «Качества сильного лидера»	10	
выполнение самостоятельной работы: подберите техники развития лидерских способностей	10	
выполнение самостоятельной работы: подберите техники повышения уверенности в себе и конфликтоустойчивости	8	

4.2 Распределение видов работы и их трудоемкости по разделам дисциплины Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел дисциплины/ темы		Виды учебной работы (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			контактная				
		семестр	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятел ьная работа	
1.	Введение в теорию и практику лидерства	8	4		8	10	эссе на тему «Качества сильного лидера»
2.	Проблема лидерства в современном менеджменте: сущность, стили, тенденции	8	4		8	10	выполнение самостоятельной работы: подберите техники развития лидерских способностей
3.	Развитие лидерских качеств и профессиональных навыков менеджера	8	6		8	8	выполнение самостоятельной работы: подберите техники повышения уверенности в себе и конфликтоустойчивости
4.	Практические области применения теории лидерства	8	6		6		
	Итого:		20	-	30	28	Зачет

4.3 Содержание разделов дисциплины

Лекционные занятия

Тема 1. Введение в теорию и практику лидерства

В условиях возрастающей бизнес - конкуренции и роста требований к качеству работы административно-управленческого персонала повышается значимость лидерства и лидерских умений менеджеров, обеспечивающих умелое и эффективное управления рабочей группой или командой. Организационные, социальные психологи и другие специалисты, изучающие лидерство, дают ему различные определения: искусство добиваться согласия; осуществление влияния на других людей; модель поведения, способствующая достижению высокой эффективности (успешности) деятельности; умение убеждать и властвовать над другими и др. Д. Майерс рассматривает лидерство как процесс, посредством которого определенные члены группы мотивируют и ведут за собой группу.

Концепция нашего тренинга предполагает понимание лидерства как процесса организации и управления малой группой, способствующего достижению групповых целей в определенные сроки и с оптимальной эффективностью. Лидер – это член группы, который выдвинут на роль неформального руководителя в условиях специфической и значимой ситуации для быстрого и успешного достижения результатов деятельности или общей цели. Организационные лидеры побуждают людей выходить за рамки простого согласия с системой, делать больше и лучше, чем они делали бы в отсутствие лидеров, и их усилия согласуются с достижением организационных целей. Лидеры помогают отдельным членам группы и всей группе в постановке и достижении целей. Идеальным является такое лидерство, которое обуславливает не только достижение поставленных перед группой целей, но и стимулирует индивидуальное развитие членов группы, способствует их самореализации.

Умения делового лидера:

превращать сложные задачи в простые;

выделять этапы достижения цели;

придерживаться алгоритма принятия решения;

анализировать и синтезировать информацию;

структурировать мысли и лаконично излагать главные идеи;

сохранять хладнокровие, рассудительность и уравновешенность в проблемных (стрессовых) ситуациях;

использовать интуитивные резервы сознания;

использовать чужой опыт, помощь и др.

Кац и Кан выделили пять факторов, обуславливающих потребность организации в лидерстве;

1. Незавершенность организационной структуры. Лидеры помогают восполнить недостающие элементы и интерпретировать набор правил, планов, процедур или графиков работы внутри отдельных подразделений и организации в целом.

Необходимость связывать подсистемы (подразделения) организации. Лидеры – это звенья, связывающие организационные подсистемы.

Организация как открытая система постоянно взаимодействует с быстро меняющимися условиями среды. Лидеры получают ресурсы из внешней среды и делают ее более восприимчивой к потребностям организации.

Внутренняя динамика организации. Организации изменяются и развиваются. Лидеры прилагают больше усилий к тому, чтобы эти изменения не повредили организации, ее членам, и способствуют позитивным изменениям.

Членский состав организации. Люди приходят, уходят и меняются. Лидерство обеспечивает преемственность и помогает людям приспособиться к изменениям.

Чем больше эта потребность организации в лидерстве, тем вероятнее, что найдется человек, который будет признан в качестве лидера или который возьмет на себя эту роль.

Наряду с факторами, способствующими потребности организации в лидерстве, существуют ситуации, которые препятствуют проявлению лидерских качеств и умений. Это ситуации, связанные с характеристиками подчиненных, особенностями условий или заданий, отсутствием необходимых ресурсов и др. Лидерское поведение может быть нейтрализовано, когда определенные ситуации не позволяют лидеру проявить свои качества, а определенные «заменители» лидерства могут «блокировать» или снизить значимость лидерского влияния. К таким «заменителям» или «ликвидаторам» лидерского поведения относятся следующие: постоянные, рутинные задания «сверху»; ограничения возможностей лидеров влиять на распределение вознаграждений подчиненных и принятие управленческих решений; ограничение властных полномочий. Препятствуют лидерству

автономность и высокая внутренняя конкурентность в рабочих группах. Большое число независимых, эрудированных и высококвалифицированных работников снижает потребность в лидерах какого бы то ни было типа. Формальное лидерство – социальный процесс, неформальное – психологический процесс.

Тема 2. Проблема лидерства в современном менеджменте: сущность, стили, тенденции

Общей целью тренинга является расширение представлений о лидерстве как способах организации и управления малой группой, активизация лидерского потенциала как совокупности умений самоуправления и управления другими людьми. В процессе тренинга участникам дается возможность увидеть со стороны свои лидерские склонности (потенциал), почувствовать преимущества и трудности лидерских позиций, определить для себя свои сильные и слабые стороны относительно лидерства в тех или иных ситуациях, овладеть техниками лидерского влияния и сплочения группы, развить лидерские умения.

Частные задачи тренинга выстраиваются в зависимости от текущих организационных задач с учетом пожеланий инициаторов обучения персонала (руководства организации, личных пожеланий участников). В их числе могут быть: выявление лидеров в коллективе, определение их сильных качеств или стиля управленческого поведения, определение потенциальных лидеров (резерва) для последующего выдвижения на позиции формальных лидеров-руководителей, развитие каких-либо определенных менеджерских умений у руководителей или умений работать в единой команде руководителей разных подразделений и т. д.

Примерами частных прикладных задач могут быть следующие:

- 1) формирование представлений о лидерстве как групповом процессе на основе собственного эмпирического опыта взаимодействия и работы в команде;
знакомство с отдельными методами оценки лидерских позиций и умений;
самоанализ собственного лидерского потенциала и лидерских умений;
повышение мотивации лидерства (расширение представлений о значимости лидерских умений как важнейшем ресурсе менеджера);
- 5) активизация мотивации к саморазвитию лидерских умений.

В зависимости от конкретизации задач выстраивается методический формат тренинга. Занятия могут проводиться как с инициаторами тренинга (формальные лидеры, руководство организации), так и без них, с реципиентами (подчиненные, рабочие группы с резервом на выдвижение).

Общее количество часов тренинга – от 18 до 32, в зависимости от конкретных задач, уровня подготовленности и числа участников. Представленная ниже программа рассчитана на три дня. Оптимальное число участников – 12–16 человек. Тренинг состоит из семи основных и одного дополнительного – диагностического – модуля.

День первый

Цель. Знакомство с участниками группы с позиции их лидерских умений и амбиций (притязаний), лабилизация группы, создание доверительной атмосферы.

Тренинг начинается с традиционного представления участников группы, а также с ассоциаций, которые у них возникают в связи с понятиями «лидерство» и «лидер» (первый модуль). Второй модуль посвящен расширению теоретических знаний участников о современных теориях, типах и роли лидерства в эффективной организации командной работы. Третий модуль направлен на развитие представлений о своих актуальных и потенциальных лидерских качествах.

Первый модуль – знакомство и лабилизация – введение в пространство интерактивного и доверительного взаимодействия участников группы с их определенными лидерскими задатками и умениями. Тренинг начинается с традиционного принятия правил взаимодействия в группе и представления участников. В ходе самопрезентации каждый участник (по кругу) называет свое имя, должностной статус, рассказывает в течение 3–5 минут о том, как часто проявляет лидерское поведение, где (в каких ситуациях или в каком окружении), как правило, проявляется лидерское поведение, что способствует и что мешает этому. Приветствуются высказывания об ожиданиях от тренинга и пожеланиях по отношению к группе.

Второй модуль – теоретический, в нем обсуждается роль лидерства в системе эффективной организации групповой работы, основные теории лидерства.

Третий модуль – дискуссия, в ходе которой концептуализируется образ «универсального» лидера, способного оказывать влияние на других в большинстве случаев (вне зависимости от ситуации). Этому способствует выполнение упражнения «Психологический портрет лидера» (теория

черт выдающегося человека). В течение 5 минут участникам предлагается самостоятельно написать 6–7 главных качеств (или основных умений), необходимых для лидера. После этого проводится дискуссия в малых группах (4–5 человек), в результате которой оформляется список из семи основных лидерских черт. Группа выбирает своего делегата для дальнейшего составления общего списка и презентации результатов дискуссии. Выбранные делегаты проводят дискуссию и представляют общий перечень лидерских черт. Происходят видеозапись и активное наблюдение остальных участников за ходом дискуссии. После окончания дискуссии «эксперты» дают обратную связь и свои комментарии относительно лидерского поведения своих делегатов в процессе выработки общего списка. Этому способствует просмотр видеозаписи и выделение признаков лидерского поведения. После этого выбранные делегаты проводят презентацию итогов дискуссии: «Портрет идеального («универсального») лидера». Они выступают по очереди перед всей группой: называют качество, аргументы и мотивы в пользу развития данных лидерских качеств или умений. «Эксперты» оценивают их выступление по 10-балльной шкале по трем шкалам: убедительность (логичность, содержательность), эмоциональная привлекательность, мотивационная привлекательность. Для каждого делегата подсчитывается суммарная оценка, полученная от экспертов по трем шкалам. По итогам оценивания определяются лидеры по убедительности, эмоциональной и мотивационной привлекательности публичного выступления. Обсуждаются вербальные и невербальные техники повышения эффективности публичного выступления.

Игра «Ярмарка обмена». В течение 10 минут каждый участник составляет список своих качества и умений, способствующих лидерству, – «Я как лидер», оценивает степень их выраженности по шкале от нуля до 100%. Далее участники за 15–20 минут имеют возможность в ходе переговоров друг с другом обменять часть своих сильно выраженных лидерских качеств на «недостающие» (слабо выраженные) в условных единицах (в %) (см. приложение). Игра способствует осознанию своих потенциалов лидерства и стремлению к их дальнейшему развитию, умению вести переговоры.

Для обсуждения после игры возможно предложить следующие вопросы: «Что полезного вы приобрели на ярмарке? Кому удалось произвести больше обменов в процессе игры? В каких ситуациях полученные приобретения могут способствовать лидерскому поведению?»

Упражнение «Говорим только хорошее». В упражнении отрабатывается лидерское умение активного и эмпатического слушания, а также умение лаконично и убедительно представлять другого человека с позиции его положительных человеческих качеств, уважения его достоинств, важности (полезности) такого человека в команде. Группа разбивается на пары. Каждый участник пары рассказывает друг другу о себе только хорошее и интересное. Сначала говорит один, а другой внимательно слушает и останавливает, если говорится что-то самоуничижительное. Если застенчивость или неуверенность затрудняет рассказ о своих достоинствах, то можно предложить рассказ от третьих лиц: что хорошего говорят другие. Задача слушающего – узнать как можно больше хорошего о собеседнике. Через 7 минут рассказчик и слушатель меняются ролями.

После этого в кругу каждый рассказывает все, что он узнал хорошего о своем собеседнике. Группа задает уточняющие вопросы. Тренер может спросить следующее: «Что вы чувствовали в тот момент, когда ваш собеседник рассказывал о вас? Трудно ли было остановить критику в свой адрес? Что полезного вы вынесли из этого упражнения?»

Завершают день подведение итогов и групповая рефлексия.

Тема 3. Развитие лидерских качеств и профессиональных навыков менеджера

День второй

Цель. Развитие лидерской мотивации путем осознания преимуществ позиции «лидера» для личностного и профессионального роста; получение от группы положительного подкрепления при освоении моделей лидерского поведения в ситуациях социального взаимодействия; осознание начала положительных изменений относительно своего лидерского поведения; развитие положительного образа «Я как лидер».

Начинается день с выполнения упражнения «Как здорово мне это удастся». По кругу каждый рассказывает о каком-либо деле, которое ему особенно удастся. При обсуждении можно задать следующие вопросы: «Что вы чувствуете, когда все хорошо получается? Что вы чувствовали, когда говорили сами, когда говорили другие? Чей рассказ особенно затронул вас?» (положительная обратная связь).

Четвертый модуль – мотивация лидерского поведения, развитие адекватных представлений о преимуществах и трудностях лидерского статуса. Задача модуля – повышение привлекательности

позиции «лидера» для личностного и профессионального роста. Для этого используется упражнение «Копилка ассоциаций»: по кругу каждый участник называет ассоциации, которые возникают в связи с понятиями «лидер», «лидерство».

После этого проводится групповая дискуссия на тему: «Преимущества лидера», привлекательные (положительные) и непривлекательные (негативные) стороны или последствия лидерского поведения группируются и записываются на доске ведущим или выбранным лидером. Группа делится на две команды: команда «А» – «оптимисты» и команда «Б» – «пессимисты». Участники подгруппы «Д» составляют список преимуществ лидерской позиции и поведения, продолжая высказывание: «Лидером быть хорошо, потому что...». Подгруппа «Б» формулирует и записывает аргументы против лидерской позиции: «Лидером быть плохо, потому что...». В качестве вспомогательной информации используются записанные на доске ассоциации.

Затем проводится соревнование «Шеренга на шеренгу»: участники подгруппы «А» высказывают аргументы «за», а участники подгруппы «Б» – «против» лидерской позиции. Производится видеозапись обсуждения. Аргументы «за» и «против» высказывают поочередно. Начинают участники команды «Б». При просмотре видеозаписи обсуждаются «инструменты» лидерского влияния: убедительность (логичность, содержательность), эмоциональная и мотивационная привлекательность аргументов той и другой команды. Возможно проведение оценочной процедуры тех и других аргументов с помощью семантического дифференциала (сила, активность и полезность). При подведении итогов каждый участник высказывается относительно того, какие аргументы показались для него наиболее близким и важным с точки зрения организационного развития и профессионально-личностного роста. Наиболее убедительные и привлекательные аргументы «за» и «против» лидерства записываются на доске. Далее напротив каждого из них с помощью процедуры модерации записываются те когнитивно-поведенческие модели, которые способствуют преодолению негативной установки относительно лидерства, или те, которые способствуют привлекательности лидерской позиции.

Упражнение «Типичные ситуации и опасения лидерства». Оно проводится в малых группах по 3-5 человек. Каждый рассказывает о типичных или экстраординарных ситуациях из личного или чужого опыта, в которых имеются опасения (нежелание или страхи) оказаться в роли лидера, например, необходимость брать ответственность за принятие решений в условиях дефицита времени или информации. Обсуждаются основные причины опасений, страхов или отсутствие мотивации быть лидером в данных ситуациях. Осуществляется обмен мнениями о желательном и конструктивном поведении эффективного лидера. Что и как он должен делать для эффективной работы группы или для разрешения проблемных ситуаций? Какие результаты или переживания могут мотивировать лидерское поведение? В каждой подгруппе составляется резюме по итогам обсуждения и выбирается лидер для презентации резюме. Делегаты (лидеры) от каждой группы докладывают о результатах обсуждения – презентация резюме каждой подгруппы в общем кругу. Подведением итогов является запись на доске типичных профессионально-трудных ситуаций и рекомендаций по их разрешению для тех, кто не боится быть лидером. Тренер выражает особую благодарность тем, кто поделился своим опытом.

Пятый модуль – развитие уверенного поведения. Он начинается с мини-лекции о моделях и признаках неуверенного (пассивно-агрессивного, а также манипулятивного поведения) и способах развития уверенного поведения. Обсуждаются способы и приемы управления эмоциями в ситуациях, требующих лидерского поведения, для освоения уверенного поведения участникам тренинга предлагается проиграть модельные ситуации, требующие уверенности и лидерства. Этому способствует работа с кейсами и ролевыми играми. В качестве «учеников лидерства» назначаются лица со скрытой мотивацией лидерства или с неуверенным поведением. Им предлагается воспользоваться когнитивно-поведенческими моделями, способствующими преодолению негативной установки относительно лидерства и информацией, которую они узнали в ходе обсуждения в тройках и на мини-лекции. При анализе видеозаписи проигрывания модельных ситуаций наблюдателям предлагается давать конструктивную позитивную обратную связь для психологической поддержки нового ролевого поведения «учеников лидерства». Обсуждаются признаки неуверенного (пассивно-агрессивного или манипулятивного поведения) и уверенного поведения, проговариваются переживания при уверенном и неуверенном поведении.

Игра «Проникнуть в круг» способствует тренировке лидерских умений. Участники образуют тесный круг, всячески препятствующий попаданию в него водящего, которому нужно за 3-5 минут попасть в круг, используя разные инструменты влияния: уговоры, угрозы, обещания, ловкость,

хитрость, убеждения и др. Проиграть с тремя-пятью водящими. После этого обсуждается стратегия поведения игроков. Важно обсудить, какие стратегии чаще всего использовали водящие, что в них было общего, что оказалось эффективнее.

Видеоигра «Умение сказать «нет». Двум-трем игрокам предлагается роль руководителя, который должен отказать своим подчиненным в различных просьбах личного и служебного характера. При анализе видеоматериалов рассматриваются разные способы отказа и их последствия. На доске записываются алгоритмы отказа с учетом особенностей ситуации. Один из алгоритмов мотивированного отказа представлен в приложении. В игре отрабатывается асертивное поведение, развиваются навыки умелого отказа при сохранении позитивных межличностных отношений.

Закрепление умения мотивированного отказа осуществляется в парах или в тройках с последовательной сменой ролей «просящего» и «отказывающего». Участникам нужно использовать тот или иной алгоритм «отказа», мотивированно отказать, учитывая особенности предлагаемой модельной ситуации (содержание просьбы, ее последствия для других членов команды, динамика достижения организационных целей и др.). При этом необходимо быть последовательным и настойчивым, не позволять втянуть себя в дискуссию и не допускать оценок, обобщений, оскорблений, извинений и других барьеров общения. По окончании работы в малых группах обсуждается ряд вопросов: «Легко или сложно было отказывать? Что мешало? Как реагировал партнер на вашу настойчивость? Какие способы компенсации отказа вам известны?»

Закljučают день подведение итогов и групповая рефлексия.

Важно обсудить в подгруппах (3-4 человека) признаки антилидерских типов поведения и проиграть ситуации, провоцирующие агрессивные, манипулятивные или защитные поведенческие реакции. Проводится видеозапись данных модельных ситуаций с последующим анализом и определением признаков лидерского (асертивного) поведения в соответствии с представленной ниже классификацией типов поведения по А. Шутцу. Подводятся итоги игровых фрагментов.

День третий

Цель. Знакомство с техниками противостояния манипуляторам; расширение представлений об организационном лидерстве; закрепление знаний о лидерских моделях поведения; развитие суперлидерства – подготовка будущих лидеров.

В начале дня каждый участник по кругу продолжает предложение относительно своих умений, интересов, хобби, планов: «Никто из вас не знает, что я... (умею, могу, хочу, занимаюсь, осваиваю и т. д.)».

Шестой модуль – противодействие неуверенному поведению и манипуляциям. Мини-лекция о манипуляциях и способах их нейтрализации. Упражнение в парах для отработки способов нейтрализации манипуляций. Партнеры вспоминают ситуации из личной жизни или профессиональной деятельности с ярко выраженными манипуляциями и проговаривают их, поочередно выступая в роли «манипулятора» и «нейтрализатора». В качестве ориентира используются материалы приложения. Группа отвечает на вопросы: «Кто и почему чаще манипулирует? Манипуляции – это уход от ответственности или психологическая защита? Может ли лидер использовать манипуляции?»

Далее ведущий группы представляет мини-лекцию об организационном лидерстве и формальном руководстве. Обсуждается сходство и различие этих феноменов. Организационный лидер – руководитель, который эффективно осуществляет следующие функции: координирование действий и систем, необходимых для жизнедеятельности организации; привлечение в организацию нужных людей и обеспечение их успешного взаимодействия; понимание миссии – задач и целей организации; следование целям, принципам и корпоративным ценностям.

Седьмой модуль – закрепление знаний о лидерских моделях поведения и позитивной мотивации лидерства. Этому способствует творческая сессия № 1 – создание видеоролика для «ученика организационного лидерства». Предварительно нужно провести групповую дискуссию о привычках, которые препятствуют лидерству. Руководит дискуссией и записывает ее результаты один (или два) участник группы, выдвинутый на роль организационного лидера. Алгоритм действий: составить список неконструктивного поведения и мышления, привычек, которые препятствуют лидерству (10–15 мин.). Если группа более 10 человек, то ее необходимо разбить на команды. Каждая команда – творческая студия – должна создать свой рекламный ролик (клип) для ученика «школы Лидерства», который в серьезной или юмористической форме будет излагать те действия или привычки, которые препятствуют выработке лидерских качеств. При этом каждому участнику можно предложить определенные лидерские роли: раздать «Шляпы» или роли (приложение). Каждая команда пишет инструкцию (рекомендации) для ученика «школы Лидерства» и сценарий (сценки + текст)

видеоролика на 5–6 мин., иллюстрирующего «рекомендации». После этого команды определяют «актеров» и «звезду», которая будет выступать и проводят репетицию и съемку своего ролика. После того как все команды сняли свои ролики, проводится их просмотр и обсуждение вопросов: чем определялся выбор актеров и «звезды»? чей вклад в сценарий был больше? на каком основании распределялись групповые роли? какие лидерские способности и лидерские потенциалы были выявлены в ходе выполнения данного задания?

Творческая сессия №2– групповая скульптура или другой вид презентации психологического портрета лидера, отражающие любые сферы его жизни:

1. Черты, универсальные для всех лидеров.
2. Деловые качества и умения.
3. Имидж и поведение лидера (привлекательность, обаяние, «харизма»).
4. Образ жизни, ценности, отношение к другим.
5. Жизненные установки.
6. Отсутствие вредных привычек.
7. Стил ь руководства.

Творческая сессия №3 – суперлидерство как самоменеджмент своих лидерских потенциалов. Она включает в себя индивидуальное составление стратегического плана по целям и способам развития лидерского поведения и качеств. Для этого важно оформление девиза и его презентация.

На заключительном этапе тренинга в круге подводятся итоги о личных впечатлениях и изменениях на индивидуальном и групповом уровнях, об эмоциональных состояниях и новом видении своего лидерского потенциала. Обсуждается, кто и как часто, в каких ситуациях был выдвинут группой на роль «лидера». Участники группы выражают пожелания и благодарность друг другу.

Восьмой модуль – диагностический. Диагностика лидерского потенциала проводится в начале тренинга и через месяц после его прохождения. По результатам тестирования и наблюдения на занятиях составляется психологическая характеристика и персональные рекомендации.

Тема 4. Практические области применения теории лидерства

Теория черт лидера. Лидер рассматривается как носитель определенных качеств и умений, способствующих влиянию на других (вне зависимости от ситуации, личностные черты имеют природную основу). То есть существует перечень характеристик (черты, способности, умения), имеющих первостепенное значение для лидерского влияния и эффективности лидера. Согласно этой теории, прирожденные лидеры обладают наиболее эффективными моделями поведения и руководства. Основными типами лидеров являются харизматический, трансформационный. Харизматический лидер завоевывает доверие людей и оказывает сильное и экстраординарное воздействие на них (принятие его целей, ценностей, желание подражать и следовать за ним) благодаря своей яркой индивидуальности и личному контакту. В основе его влияния лежит некая «харизма»¹, трудно поддающаяся формальному измерению и объективному описанию. Обычно харизматическое влияние связывают с набором экстраординарных характеристик или моделей поведения лидера. Трансформационный лидер выстраивает отношения с ведомыми на основе трансформации основополагающих убеждений ценностей и потребностей. Средствами трансформационного лидера являются ораторские (коммуникативные) навыки, которые создают образ уверенного и сильного человека, побуждают у последователей доверие и желание идти за ним. Практическими следствиями теории «черт» является целесообразность психологического отбора прирожденных лидеров для руководящих должностей, стимулирование эффективных моделей поведения и стилей руководства, оттачивание «харизматичности», развитие коммуникативных навыков и других лидерских умений.

Интерактивная теория. Лидер – лицо, в наибольшей степени отвечающее ожиданиям группы и наиболее последовательно придерживающееся ее идеалов, ценностей. У лидера диагностируются максимальный статус и престиж.

Ситуационная теория. Лидерство – функция ситуации и зависит от ситуации. Основными компонентами ситуации являются состав и размер группы, уровень компетентности и степень ведомости членов группы, наличие других лидеров, ожидания группы, ее цели и задачи, сбивающие факторы.

Вероятностные теории лидерства. Эти теории основываются на предположении о том, что не существует какой-то наилучшей модели поведения, к которой руководитель (лидер) мог бы прибегать все время. Адекватное и эффективное поведение лидера зависит от некоторых характеристик лидера, подчиненных ситуации. Вероятностная теория Ф. Фидлера ориентирована на установление связи

между лидерами и ситуациями, в которых их ждет успех. Итоговая вероятностная модель утверждает, что эффективность лидера зависит от трех переменных:

1) структуры потребностей лидера, его стремления к выполнению задачи или к удовлетворению межличностных потребностей – ориентация на задачу или на людей;

способности лидера контролировать ситуацию или его уверенности в том, что задача выполнима и ситуация находится под контролем, а ситуативный контроль зависит от отношений лидера с группой (поддержка лидера), от структуры задачи (ясность и конкретность работы), от доверия и власти лидера (признанная власть позволяет использовать поощрения или наказания);

взаимосвязи между структурой потребностей (стремлений) лидера и ситуативным контролем. Например, лидеры, ориентированные на задачу, проявляют себя наилучшим образом, когда ситуация легко контролируется или степень контроля крайне низкая. Лидеры, ориентированные на отношения, добиваются наилучших результатов в ситуациях умеренного контроля.

Нормативная модель В. Вроома, Ф. Йеттона и А. Яго. Данная теория отрицает существование какого-то одного наилучшего способа действия для всех ситуаций и в то же время указывает, что лидеры должны делать при определенных условиях. В основе модели лежат три критерия эффективности: рационализм, одобрение подчиненных, время. В зависимости от комбинаций этих трех критериев модель предписывает пять возможных стилей лидерства. На одном полюсе – авторитарный стиль. На противоположном – стратегия группового принятия решений подчиненными. Между ними находятся различные консультативные стили лидерства. Согласно этой модели, определенные стили подходят к определенным ситуациям. Выбор стиля зависит от того, позволят ли действия лидера сэкономить время или создать атмосферу сотрудничества.

Теория путей и целей Р. Дж. Хауса. Мотивационные функции лидера состоят в увеличении числа и разновидностей персональных вознаграждений подчиненным за достижения в работе и облегчении путей к получению этих вознаграждений за счет разъяснения маршрутов движения, уменьшения числа преград и увеличения возможности получения личного удовлетворения от работы. Лидер должен хорошо разбираться в психологии людей: понимать, что является вознаграждением для подчиненных, какие у них производственные способности, ставить адекватные цели и помогать в их достижении. Основные типы поведения лидера: директивное лидерство – уведомление подчиненных о том, чего им следует ожидать, и обеспечение четко поставленных задач; поддерживающее лидерство – дружеское отношение, доступность лидера и повышенная забота о статусе, благополучии и потребностях подчиненных; лидерство совместного участия – стремление повысить вклад каждого в общее дело, внимательность к предложениям подчиненных, прояснение непонятных задач; лидерство, ориентированное на результат, – постановка стимулирующих целей, ожидание от подчиненных высокого уровня работы и демонстрация уверенности в том, что подчиненные достигнут целей.

Теория лидерских ролей. Эта теория рассматривает различные типы лидерства в зависимости от содержания деятельности, стиля руководства, стабильности, способов влияния и организации группы. Успешность каждой ролевой позиции лидера предполагает наличие определенных умений и моделей поведения в значимых ситуациях взаимодействия. Б. Д. Парыгин предложил классифицировать типы лидеров с учетом трех оснований: содержание, стиль, характер деятельности лидера. В соответствии с этим выделяются три ступени дифференциации лидерства.

1. По содержанию деятельности:

лидер-вдохновитель, ярко демонстрирующий программу (модель) поведения;

лидер, исполнитель, организатор выполнения уже заданной программы;

«универсальный лидер» – лидер, совмещающий вдохновителя и организатора.

2. По стилю руководства:

авторитарный;

демократический;

совмещающий в себе элементы обоих стилей.

3. По характеру деятельности:

универсальный, постоянно проявляющий свои качества лидера;

ситуативный лидер, проявляющий качества лидера лишь в определенной, специфической ситуации.

Р. Л. Кричевский выделил типы лидерских ролей в зависимости от доминирующей в процессе взаимодействия функции:

деловой лидер;

инструментальный лидер;

коммуникативный;
эмоциональный лидер.

В соответствии с функциональными ролями можно выделить также следующие типы лидеров:
организатор (деловой);
инициатор;
генератор идей (креативный);
лидер эмоционального притяжения («звезда»);
мастер (знающий и умеющий).

Практическими следствиями вероятностных теорий лидерства является определение оптимальных способов взаимодействия лидера и ведомых с учетом ситуации, ролевых позиций, возможностей вознаграждений и др.

4. Образовательные технологии

В процессе изучения дисциплины «Тренинг лидерства» со студентами проводятся активные и интерактивные методы обучения:

№	Наименование тем	Занятия	Количество часов	Интерактивная форма проведения учебных занятий
1.	Введение в теорию и практику лидерства	ЛЗ	2	Практическое упражнение
2.	Проблема лидерства в современном менеджменте: сущность, стили, тенденции	ЛЗ	2	Практическое упражнение
3.	Развитие лидерских качеств и профессиональных навыков менеджера	ЛЗ	2	Практическое упражнение
4.	Практические области применения теории лидерства	ЛЗ	2	Практическое упражнение
Итого			8	

Практическое упражнение «Визитная карточка»

Цели: потренировать способности к выявлению Я концепции реальной самоидентификации лидера; развивать способности лидера соединять идеи из разных областей эмпирического и чувственного опыта; тренировать такие лидерские качества, как подвижность мышления и навыки эффективной коммуникации; способствовать тренировке умения излагать материал внятно и ярко.

Размер группы: желательно не более 20 участников. Это связано не с возможностью проведения упражнения, а с его эффективностью. Большой размер группы приведет к размыванию внимания и ослаблению концентрации на партнере.

Ресурсы: по большому ватманскому листу на каждого участника; для группы – фломастеры, ножницы, клейкая лента, краски, клей, большое количество печатной продукции (рекламные проспекты, брошюры, иллюстрированные журналы и газеты).

Ход упражнения

«Визитная карточка» - серьезное задание, представляющее нам возможность стимулировать самоанализ, самоидентификацию участника тренинга. Такая работа является необходимым предварительным этапом для самоактуализации – вытаскивания из пассива в актив поведения всех тех необходимых представлений, умений, навыков, которыми обладает претендент на лидерство.

Это упражнение отлично работает на начальной стадии тренинга, так как оно предполагает знакомство участников группы друг с другом. Кроме того, условия работы потребуют от участников многообразных и не директивных контактов с членами команды.

Сначала каждый участник складывает полученный им ватманский лист по вертикали пополам и делает в этом месте разрез (большой настолько, чтобы в образовавшееся отверстие можно было просунуть голову). Если теперь мы наденем на себя лист, то увидим, что превратились в живую рекламную тумбу, у которой есть лицевая и тыльная сторона.

На передней части листа участники тренинга составят индивидуальный коллаж,

рассказывающий о личных особенностях игрока. Здесь, на «грудке», нужно подчеркнуть достоинства, но не забыть и о качествах, которые, мягко скажем, не доставляют вам особой радости. На тыльной стороне ватманского листа («спинке») отразим то, к чему вы стремитесь, о чем мечтаете, чего хотели бы достичь.

Сам коллаж составляется из текстов, рисунков, фотографий, которые можно вырезать из имеющейся печатной продукции и дополнить при необходимости рисунками и надписями, сделанными от руки.

Когда работа по созданию визитной карточки завершена, все надевают на себя получившиеся коллажи и совершают променад по комнате. Все гуляют, знакомятся с визитками друг друга, общаются, задают вопросы. Приятная негромкая музыка - отличный фон для этого парада индивидуальностей.

Завершение: обсуждение упражнения.

– Как вам кажется, возможно ли эффективно руководить другими, не зная толком, кто ты сам есть?

– Кажется ли вам, что в ходе задания вы смогли лучше понять, что вы за человек? Удалось ли вам достаточно полно и внятно создать свою визитную карточку?

– Что было легче - говорить о своих достоинствах или отражать на листе свои недостатки?

– Нашли ли вы среди партнеров кого-то, кто похож на вас? кто очень отличается от вас?

– Чей коллаж запомнился вам больше всего и почему?

– Как может подобный вид работы повлиять на развитие лидерских качеств?

Наше восприятие - то зеркало, которое формирует наше впечатление о себе, нашу Я-концепцию. Безусловно, окружающие нас люди (семья, друзья, коллеги) корректируют нашу самоидентификацию. Иногда до такой степени, что представление о собственном Я изменяется до неузнаваемости у человека, склонного воспринимать мнение со стороны и доверять другим гораздо больше, чем самому себе.

Некоторые люди имеют очень детально разработанную Я-концепцию. Они свободно могут описать собственную внешность, умения, навыки, черты характера. Считается, что чем богаче мое представление о себе, тем проще я могу справиться с решением различных проблем, тем более спонтанным и уверенным буду в межличностной коммуникации.

Практическое упражнение «Матрешка»

Цели:

- развить у участников навыки самоанализа;
- помочь преодолеть внутренние барьеры, страх и неуверенность перед другими людьми;
- дать возможность членам команды проанализировать качества, помогающие и мешающие им быть лидерами.

Размер группы: игра предполагает камерную ситуацию, а потому предпочтительна группа до 15 человек.

Ресурсы: большая матрешка.

Время: в зависимости от количества участников и уровня самораскрытия.

Ход игры

«Матрешка» - это одна из психодраматических техник, способствующая самораскрытию и самопознанию членов группы. Как всегда при использовании психодраматических техник, успех упражнения во многом зависит от тренера. Успех этот сопряжен с созданием доверительной и поддерживающей личностной атмосферы. Участники должны быть сосредоточены на высказываниях и эмоциях товарищей, избегать всяческих комментариев, насмешек, реакций, которые могут спугнуть открытие, обидеть.

Добровольцу, вышедшему на площадку из числа участников тренинга, дается в руки матрешка и предлагается открывать ее, добываясь до наименьшей куколочки. Каждый слой обозначает для нашего героя его сущность, так что под внешней оболочкой – каким видят его окружающие – скрываются более глубокие и тайные уровни.

Игра начинается словами:

– Это я (фамилия и имя участника), каким меня видят окружающие...

Продолжение может быть таким: «Это я - такой, каким меня знают сослуживцы/друзья/семья/любимая/каким я являюсь на самом деле». Можно направить разговор в определенное русло и просить высказываться лишь о лидерских качествах, потенциале, удачах и просчетах, страхах и ожиданиях...

А можно оставить все, как есть, дать рассказу разворачиваться в соответствии с уровнем открытости и рефлексии каждого из игроков, выходящих представлять свою матрешку.

Практическое упражнение «Реклама»

Цели: освоить активный стиль общения и развить в группе отношения партнерства; развить самостоятельность, творческий подход к заданию, лидерские навыки в участниках тренинга; поупражняться в способности убеждать - навыке, необходимом для лидера.

Ресурсы: хорошо, если у тренера будет возможность предоставить участникам упражнения листы ватмана, краски, карандаши, фломастеры, куски цветной ткани, парики и другие элементарные театральные атрибуты.

Ход упражнения

Это одно из очень эффективных упражнений в создании атмосферы доверия, сотрудничества, совместного творчества.

Группа разбивается на пары. Важно проследить за тем, чтобы вместе оказались люди, как можно менее знакомые друг с другом. Ведущий объясняет задание.

– Представьте, что каждый из вас - член закрытого элитарного клуба. Естественно, что вы знакомы со всеми его участниками, доверяете им, вам хорошо вместе. Раз в году двери клуба открываются для всех. В этот день вы можете попытаться ввести в круг членов клуба своих друзей. Для этого вам предстоит подготовиться и дать своему товарищу такую рекомендацию, чтобы ни один из членов клуба не смог проголосовать против приема новичка. Это нелегко, но возможно.

Как практически будет проходить прием? Вы разбились на пары. Каждый из участников пары подумает несколько минут и расскажет своему партнеру об одном своем положительном качестве.

Качество это может быть любым, но значимым. В свою очередь, рассказавший о себе выслушивает историю своего партнера о том качестве, которое выделяет его среди других людей и позволяет претендовать на прием в клуб. После того как вы поделились друг с другом информацией о своем положительном качестве, вам придется поломать голову над тем, каким образом представить перед членами клуба вашего товарища.

Отрекомендовать его вы можете любым максимально эффективным способом. Например:

интервью, представляющее героя, в теле- или радиостудии;

рисунок, комикс, шарж с последующим театрализованным комментарием;

инсценировка, представляющая личные качества кандидата;

комментарий спортивного обозревателя (если ваш герой делает успехи в спорте и именно здесь проявляются его человеческие достоинства, упорство, надежность, сила воли), репортаж с выставки, концерта, конкурса (при условии, что достижения вашего героя проявляются именно в этой сфере деятельности);

стихотворение, песня.

Жанр рекламного выступления не регламентирован. Все, чем богата ваша фантазия, может оказаться удачным. Позаботьтесь лишь о том, чтобы избранная форма максимально отражала содержание вашего представления. Еще одна важная деталь: рассказывая о достоинствах человека, не забудьте назвать его имя!

Всем понятно задание? Есть вопросы? Пары приступили к работе.

– Заканчиваем знакомство с партнером. Уточните последние детали и приступайте к подготовке своей рекламной пятиминутки. Через 20 минут объявляется общее собрание членов клуба для обсуждения кандидатов.

Эти 20 минут ведущий проводит в работе с участниками, переходя от пары к паре, стимулируя работу над рекламой. Иногда придется посоветовать, какая форма будет наиболее актуальна для рассказа о том или ином качестве, помочь преодолеть стеснение в восхвалении пока что малознакомого человека перед другими малознакомыми людьми. Нередко вмешательство и поддержка режиссера потребуются даже на более раннем этапе, когда участники пары рассказывают друг другу о своих достоинствах. Порой можно услышать от молодого «актера»: «А я не знаю, какие у меня положительные черты!» Выясняется, что для многих проще определить, в чем они слабы, несовершенны, чем назвать качества, которыми человек вправе гордиться. Иногда черты характера подменяются названием достижений: «Я – лучший в классе ученик», «У меня – первое место в городе по плаванию!» В таких случаях пробуем перевести достижения на другой язык: что во мне помогло добиться такого яркого результата? Упорство? сила воли? стремление довести дело до конца?

– Внимание, объявляется минутная готовность! Просьба всем собраться в зале клуба на церемонию представления новых участников!

Сейчас нам предстоит познакомиться с новыми кандидатами. Если рекомендация, представленная вам, уважаемые члены клуба, покажется достаточной и убедительной, прошу своими аплодисментами высказать решение о приеме в члены клуба. А теперь я приглашаю на сцену первую пару участников!

Завершение

После того как все пары представили друг друга, выясняем, что дала каждому работа над заданием. Отмечаем оригинальные идеи и удачные выступления, дружелюбность атмосферы и важность поддержки.

Рефрейминг

Если вы берете людей такими, каковы они есть, со всеми присущими им недостатками, вы никогда не сделаете их лучше. Если же вы обращаетесь с людьми как с идеальными людьми, вы поднимаете их на ту высоту, на которой вы хотели бы их видеть.

Практическое упражнение «Ты и твое имя»

Цели: развить самостоятельность, творческий подход к заданию, лидерские навыки у участников тренинга; потренироваться в самооценке и самопрезентации.

Ресурсы: доска, маркеры, бумага и ручка для каждого игрока.

Ход упражнения: Положите перед собой лист бумаги и напишите на нем по вертикали ваше имя. Сосредоточьтесь! У вас есть 5-10 минут, чтобы написать против каждой буквы качество своего характера, которое вы в себе знаете и цените.

Пример:

М - мечтать (умею)

И - интеллигентность

Х - харизма

А - активная позиция в коммуникации

И - интеллект

Л - любовь к жизни

Пусть после завершения индивидуальной работы участники представят полученные результаты товарищам по группе, записав их на доске.

Если.., то

Если ты надел львиную шкуру, то почувствуй себя львом!

Восточная мудрость

Цели: способствовать мобилизации творческой фантазии участников в ходе решения задачи, связанной с эффективными переговорами; закрепить в членах тренинговой группы чувства нацеленности на успех; потренировать умение использовать опыт для решения актуальных задач.

Материал для тренера

Основная идея этого упражнения заключается в развитии умений участников тренинга использовать «якорь» - один из инструментов в практике нейро-лингвистического программирования. Смысл ее состоит в том, что люди изначально обладают необходимыми ресурсами для эффективной деятельности. Задача тренера - актуализировать эти возможности, вытащить их «из запасника», превратив в практически применяемый инструмент. «Якорь» - способ установления связи между эмоциональными состояниями и какими-то объективными или субъективными признаками. «Якорение» как методика обучения! восприятия, психологической адаптации и поддержки основывается на возможностях человека создавать ассоциативные связи. Например, актеры, представляя себя в предлагаемых обстоятельствах, умеют создать убедительный драматический образ, ставя себя в ситуацию (место, событие, время года, цвет мебели, полученное сообщение и т.д.), которая вызовет то или иное эмоциональное состояние. Закрепление в памяти ощущений, возникающих, предположим, при посещении кабинета зубного врача, способно вызвать у нас абсолютно сходную реакцию, когда мы лишь вообразим реальное действие. Спортсмен, нацеленный на победу в соревнованиях, может представить себе эмоциональный подъем, который он испытывал, стоя «а пьедестале почета после выигранного состязания. Этот «якорь» даст ему настрой на победу. «Якоря» могут быть визуальными, аудиальными, связанными с осязательными, обонятельными или вкусовыми ощущениями, когда-то испытанными и осевшими в памяти. Их применение говорит о развитом умении устанавливать и закреплять в мозгу определенные ассоциативные связи, формирующие ответные поведенческие реакции.

Размер группы: желательно не очень большой. В противном случае стоит разбить большую команду на подгруппы по четыре-пять человек в каждой.

Ресурсы: доска, маркеры, бумага, ручки для каждого игрока.

Ход упражнения

Каждый из участников в течение пяти минут должен вспомнить и записать на листе бумаги логическое продолжение формулы «Если ..., то ...». Естественно, можно связать это предложение с абсолютно любым событием или фактом эмоционально-психических реакций человека. В данном случае, мы займемся конкретной темой: готовностью к ведению переговоров, наукой убеждать. Поэтому просим участников тренинга сосредоточиться на их опыте и записать наблюдения, которые связаны для них с показателем успешности переговоров, например «Если партнер смотрит мне в глаза, я чувствую, что он сосредоточен на моих аргументах», «Если при первом рукопожатии я ощущаю энергичную доброжелательность собеседника, я верю в то, что встреча закончится удачно», «Если я вошел в комнату для переговоров с правой ноги, то это примета успеха», «Если по дороге к клиенту, с которым я должен подписать контракт, мне встречается на улице блондинка, я уверен, что закончу встречу успешной продажей».

Таких примет успеха должно быть у каждого не меньше пяти. Обязательно, чтобы каждый пункт основывался не на неких глобальных представлениях, а на собственном, пусть даже очень субъективном, опыте успеха каждого из членов команды.

После окончания индивидуальной работы объединяем игроков в четверки-пятерки и просим обменяться своими «якорями», рассказать о приметах успеха товарищам.

Третьим этапом упражнения становится общегрупповая дискуссия. Предлагаем высказаться в свободной форме и записываем на доске особенно яркие, неожиданные, экстравагантные признаки победы, которые связаны у членов группы с удачей в переговорах.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

5.1. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа организуется с целью формирования компетенций (предусмотренных данной программой), понимаемых как способность применять знания, умения и личностные качества.

Основные формы организации самостоятельной работы:

Аудиторная самостоятельная работа под методическим руководством преподавателя на практических занятиях.

Внеаудиторная самостоятельная работа под методическим руководством и контролем преподавателя, но без его непосредственного участия при подготовке к аудиторным занятиям, текущим и промежуточным формам контроля.

Самостоятельная работа студентов

Задание 1. Напишите эссе на тему «Качества сильного лидера».

Эссе – средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Эссе состоит из четырех частей, отвечающих следующим требованиям:

1. Краткое содержание, в котором определяется тема и приводятся основные тезисы; дается краткое описание структуры и логики повествования.

2. Основная часть эссе содержит основные положения и аргументацию.

3. В заключении формулируются основные выводы по теме эссе.

4. Библиография содержит источники информации (книги, Интернет-ресурсы).

Рекомендуемый объем для эссе две страницы печатного текста (шрифт – Times New Roman, кегль – 12.).

Критерии оценки:

– высокий уровень оценки (до 5 баллов), если студент определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры; использует понятия строго соответствуют теме; грамотно применяет категории анализа; студент ясно излагает; логично структурирует доказательства; выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией; работа отвечает всем требованиям к оформлению;

– средний уровень оценки (до 3 баллов), если студент определяет рассматриваемые понятия четко, приводя соответствующие примеры; грамотно применяет категории анализа; выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией; работа отвечает основным требованиям к оформлению;

– низкий уровень оценки (до 1 балла), если студент применяет категории анализа; студент излагает свои мысли не в полной мере, без развернутых схем; выдвинутые тезисы сопровождаются аргументацией; работа имеет недочеты в оформлении.

Задание 2. Подберите техники развития лидерских способностей.

Задание 3. Подберите техники повышения уверенности в себе и конфликтоустойчивости.

Вопросы к зачету

1. Значимость проблемы лидерства.
2. Менеджер и лидер: базовые отличия.
3. Глобализация и лидерство. Выбор нового лидера.
4. Лидерство и поведение работников в международной компании.
5. Определение лидерства и его роль в современном менеджменте.
6. Теории характерных особенностей лидерства.
7. Теории личностного поведения.
8. Ситуационные теории лидерства.
9. Современные теории лидерства.
10. Эффективное лидерство.
11. Национальные модели лидерства.
12. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах.
13. Обучение лидерству.
14. Развитие навыков межличностных коммуникаций и навыков ведения переговоров в менеджменте.
15. Техника принятия управленческих решений в контексте лидерства.
16. Современные приемы формирования команд. Национальные особенности построения команд.
17. Структура, уровни конфликта и формы поведения в конфликтной ситуации.
18. Управление конфликтами и стрессами.
19. Лидерство руководителя и лидерство компаний.
20. Роль лидерства и культуры в формулировании стратегии.
21. Лидерство и культура в процессе слияния и приобретения организаций.
22. Роль лидерства и культуры в совместных предприятиях и стратегических альянсах.

9 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1 Основная литература

1. Возрастная и педагогическая психология : учебник для вузов / Б. А. Сосновский [и др.] ; под редакцией Б. А. Сосновского. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 359 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9795-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://biblio-online.ru/bcode/452617>
2. Иванников, В. А. Общая психология : учебник для вузов / В. А. Иванников. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 480 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03357-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://biblio-online.ru/bcode/450225>
3. Корягина, Н. А. Социальная психология : учебник для бакалавров / Н. А. Корягина, Е. В. Михайлова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 492 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3024-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://biblio-online.ru/bcode/444265>
4. Обухова, Л. Ф. Возрастная психология : учебник для вузов / Л. Ф. Обухова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 460 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00249-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://biblio-online.ru/bcode/449650>
5. Общая психология. Введение в общую психологию : учебное пособие для вузов / Д. А. Донцов, Л. В. Сенкевич, З. В. Луковцева, И. В. Огарь ; под научной редакцией Д. А. Донцова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07159-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://biblio-online.ru/bcode/455552>
6. Психология развития и возрастная психология : учебник и практикум для вузов / Л. А. Головей [и др.] ; под общей редакцией Л. А. Головей. — 2-е изд., испр. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 413 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07004-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://biblio-online.ru/bcode/449994>
7. Савенков, А. И. Педагогическая психология в 2 ч. Часть 1 : учебник для вузов / А. И. Савенков. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 317 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02105-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://biblio-online.ru/bcode/452150>
8. Сорокоумова, Е. А. Педагогическая психология : учебное пособие для вузов / Е. А. Сорокоумова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 149 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07907-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://biblio-online.ru/bcode/453877>
9. Сосновский, Б. А. Общая психология : учебник для вузов / Б. А. Сосновский, О. Н. Молчанова, Э. Д. Телегина ; под редакцией Б. А. Сосновского. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 342 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07277-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://biblio-online.ru/bcode/455398>
10. Социальная психология : учебник и практикум для вузов / И. С. Клецина [и др.] ; под редакцией И. С. Клециной. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 348 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01175-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://biblio-online.ru/bcode/466468>

11. Столяренко, Л. Д. Общая психология : учебник для вузов / Л. Д. Столяренко, В. Е. Столяренко. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 355 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00094-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://biblio-online.ru/bcode/451030>

1.2 Дополнительная литература

1. Абрамова Г.С. Возрастная психология: Учебник для студентов вузов. М: Юрайт. 2010. 811с. Режим доступа: <http://www.klex.ru/313>
2. Александрова М. В. Методологические основы карьерного роста педагога. В.Новгород: Новг. региональный центр развития образования, 2009. 122 с.
3. Баева И.А. Психологическая безопасность в образовании. М.: Смысл, 2012. 175 с.
4. Божович Е.Д. Структура и содержание позиции субъекта учения // Личностный ресурс субъекта труда в условиях развивающейся России: Материалы конференции. Ставрополь – Москва – Кисловодск, 2009. С. 530 – 532.
5. Возрастная и педагогическая психология: Хрестоматия /Под ред. И.В. Дубровина. М.: 1999.
6. Возрастная и педагогическая психология: хрестоматия для студентов высших педагогических учебных заведений / сост. И. В. Дубровина, А. М. Прихожан, В. В. Зацепин. М.: Академия. 2009. 367 с.
7. Гамезо М.В. Домашенко И.В. Атлас по психологии: Методическое пособие к курсу «Психология человека». М.: 2004. 276 с. Режим доступа: <http://www.klex.ru/7s6>
8. Крайг Г. Психология развития. СПб.: Питер, 2005. 940 с. Режим доступа: <http://www.klex.ru/1xh>
9. Мухина В.С. Детская психология. М.: Юрайт, 2010. 535 с.
10. Пазухина С. В. Педагогическая успешность: диагностика и развитие профессионального сознания учителя. СПб: Речь , 2010. 217 с.
11. Рогов В.И. Настольная книга практического психолога: Учебное пособие. М.: 1999.
12. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. СПб.: Питер, 2010. 607 с.

9.3 Периодические издания

1. Журнал «Вопросы образования» // <https://vo.hse.ru/about>
2. Журнал «Вопросы психологии» // <http://voppsy.ru>
3. Журнал «Психологическая наука и образование» // psyjournals.ru/index.shtml
4. Электронный журнал ИП РАН «Организационная психология и психология труда» // <http://work-org-psychology.ru/>

9.4 Программное обеспечение

- Microsoft Office 2010 Russian Academic OPEN 1 License (бессрочная),(лицензия 49512935);
- Microsoft VisualFoxPro Professional 9/0 Win32 Single Academic OPEN (бессрочная), (лицензия 49512935);
- Microsoft Sys Ctr Standard Sngl License/Software Assurance Pack Academic License 2 PROC (бессрочная), (лицензия 60465661)
- Microsoft Exchange Small Business CAL Russian Software Assurance Academic OPEN Level Device CAL Device CaL (бессрочная), (лицензия 60465661),
- Microsoft Win Home Basic 7 Russian Academic OPEN (бессрочная), (лицензия 61031351),
- Microsoft Office 2010 Russian Academic OPEN, (бессрочная) (лицензия 61031351),
- Microsoft Windows Proffesional 8 Russian Upgrade Academic OPEN (бессрочная), (лицензия 61031351),
- Microsoft Windows Vista Business Russian Upgrade Academic OPEN, (бессрочная), (лицензия 41684549),
- Microsoft Windows Server Datacenter 2003 R2 English Academic OPEN, (бессрочная), (лицензия 41684549),
- Microsoft Internet Security&Accel Server Standart Ed 2006 English Academic OPEN, (бессрочная), (лицензия 41684549),
- Microsoft Windows Professional 7 Russian Upgrade Academic OPEN, (бессрочная), (лицензия 60939880),
- Microsoft Office Professional Plus 2010 Russian Academic OPEN, (бессрочная), (лицензия 60939880),

- Microsoft Windows Server Standart 2008 R2 Russian Academic OPEN, (бессрочная), (лицензия 60939880),
- Microsoft Windows Server CAL 2008 Russian Academic OPEN, (бессрочная), (лицензия 60939880),
- Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Расширенный Russian Edition. 1000-1499 Node 2 year Educational Renewal License (лицензия 2022-190513-020932-503-526), срок пользования с 2019-05-13 по 2021-04-13
- ABBYYFineReader 11 Professional Edition, (бессрочная), (лицензия AF11-2S1P01-102/AD),
- Microsoft Volume Licensing Service, (бессрочная), (лицензия 62824441),
- Autodesk AutoCAD 2010 Russian, (бессрочная), (лицензия 391-12011783),
- CorelDRAW Graphics Suite X5Education License ML (1-60), (бессрочная), (лицензия 4088083),
- Microsoft Windows Server Standart Russian License/Software Assurance Pack Academic, (бессрочная), (лицензия 60939880),
- Microsoft Windows Server CAL Russian License/Software Assurance Pack Academic, (бессрочная), (лицензия 62590127),
- Mathcad Education – University Edition (25 pack), Academic Mathcad License Mathcad Extensions, MathcadProfessor Home Use License, Mathcad Professor Home Use Extensions, (бессрочная),(лицензия 3A1830135);
- Lucas-Nullе контракт №6-ОАЭФ2014 от 05.08.2014;
- Microsoft Windows Pro 64bit DOEM, (бессрочная), контракт № 6-ОАЭФ2014 от 05.08.2014
- Справочно-правовая система "Консультант Плюс", сетевая студенческая версия версия «проф». В составе базы: «Судебная практика», «Сахалинский выпуск», «Законопроекты», «деловые бумаги», «международное право», «финансист», «эксперт-приложение», «документы СССР», «комментарии законодательства», «консультации для бюджетных организаций».
- Справочно-правовая система "Консультант Плюс", сетевая версия «проф». В составе базы: «документы СССР», «бюджетные организации», «строительство», «суды общей юрисдикции», «сахалинский выпуск», «деловые бумаги», «корреспонденция счетов», «международное право», «эксперт-приложение».
- 1С-Бухгалтерия: 8.1. Регистрационный номер 801274453;
- 1С-Университет. Регистрационный номер 8100238488;
- Программный комплекс «Планы», «Планы СПО» Договор № 4782 от 15.02.2018 года;
- «Антиплагиат. ВУЗ». Лицензионный договор №194 от 22.03. 2018 года;
- «Диплом-стандарт». Договор № 13651 от 14.05.2013 года (продлонгация от 18.01.2017);
- «Диплом-стандарт». Договор № 12209 от 14.06.2013 года (продлонгация от 18.01.2017);
- «Кибер ДИПЛОМ СПО» Договор № 11911 от 15.05.2018 года
- Программное обеспечение «Авторасписание AVTOR+ конвертер поручений» лицензионный договор № 5462 от 29.11.18
- 1С: Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях. Сублицензионный договор № 180/2017 от 26.01.2017
- Программный комплекс "ГРАНД-Смета 2018". Свидетельство № 4221_181 от 22.03.2019

9.5 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы современных информационных технологий

1. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru>)
2. <http://psyfactor.org> – психологические статьи, книги, курсы и семинары.
3. <http://www.psychologies.ru/> – психологический журнал, статьи.
4. <http://www.koob.ru/> – электронная библиотека
5. <http://www.psylist.net/> – психологический практикум
6. <https://www.b17.ru/> – профессиональный сайт психологов, статьи, консультации.
7. <http://psychojournal.ru/> – научно-популярный психологический портал, на котором собраны статьи, книги, фильмы, презентации и рефераты по психологии.
8. <https://psy-practice.com/> – статьи по психологии и психотерапии.
9. Национальная электронная библиотека (НЭБ) (<http://нэб.рф/>)
10. IPRbook (<http://www.iprbookshop.ru/>)
11. Электронная библиотечная система ЮРАЙТ <https://biblio-online.ru/> (доступ к индивидуальной полке)
12. Университетская библиотека онлайн: Biblioclub.ru

10. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебные и учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

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 и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

Для глухих и слабослышащих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
- письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
- экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

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 и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

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:

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.

11. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины: учебная аудитория для проведения занятий лекционно-практического типа укомплектована специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории: доска меловая – 1, экран – 1, мультимедиапроектор -1 Персональный компьютер – 1; Колонки – 2; программа для создания и демонстрации презентаций MicrosoftPowerPoint. Помещение для самостоятельной работы: аудитория укомплектована специализированной мебелью, оснащена компьютерной техникой: компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры
№ _____ от _____

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

в рабочей программе (модуле) дисциплины «Арт-терапия в дошкольных образовательных учреждениях»
по направлению подготовки 44.03.02. «Психолого-педагогическое образование» «Психология и педагогика дошкольного образования»

1. В _____ вносятся следующие изменения:

(элемент рабочей программы)

1.1.;

1.2.;

...

1.9.

2. В _____ вносятся следующие изменения:

(элемент рабочей программы)

2.1.;

2.2.;

...

2.9.

3. В _____ вносятся следующие изменения:

(элемент рабочей программы)

3.1.;

3.2.;

...

3.9.

Составитель подпись расшифровка подписи
дата

Зав. кафедрой подпись расшифровка подписи