Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Рыжов Петр Александрович
Должность: декан ЕНФ
Дата подписания: 09.10.2024 14:51:52
Уникальный программный ключ:
6fb3c2ad0d1384f7fe8480e3a3c6280c6b6c2946d7c9e039b2b268921fde408c1fb6

Аннотация к рабочей программе дисциплины «Эмоциональный интеллект в лидерстве и командной работе»

Целью преподавания дисциплины является формирование у обучающихся эмоционального интеллекта, развитие эмпатии и освоение компетенций, необходимых для осуществления эффективной работы в команде (сообществе) в различных ролях.

Задачи дисциплины:

1. Освоение знаний в области психологических эмоциональных процессов и состояний, их взаимосвязи с мотивационно-потребностной сферой личности, механизмах и способах эмоциональной саморегуляции, способах влияния на эмоции, состояния, намерения и мотивацию партнеров для достижения социально и профессионально значимых целей, решения задач в командной работе и лидерстве.

2. Развитие умений, необходимых для идентификации своих эмоций, состояний и управления ими в процессе взаимодействия с партнерами по социальной и профессиональной деятельности; распознания эмоций, состояний, намерений, мотивации партнеров по социальному и профессиональному взаимодействию и оказания положительного влияния на них для достижения социально и профессионально значимых целей, решения задач.

3. Приобретение опыта идентификации и управления своими эмоциями и состояниями; распознания эмоций, состояний, намерений, мотивации партнеров по социальному и профессиональному взаимодействию и оказания положительного влияния на них для достижения социально и профессионально значимых целей, решения задач в командной работе и лидерстве.

Индикаторы компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины:

УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели

УК-3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов

УК-3.3 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон

УК-3.4 Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям

УК-3.5 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды

УК-5.1 Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии
УК-5.2 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп
УК-5.3 Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач
ПКб-1.1 Идентифицирует свои эмоции и состояния
ПКб-1.2 Распознает эмоции, состояния, намерения и мотивацию партнеров по социальному и профессиональному взаимодействию
ПКб-1.3 Управляет собственными эмоциями и состояниями в процессе взаимодействия с партнерами по социальной и профессиональной коммуникации
ПКб-1.4 Оказывает положительное влияние на эмоции, состояния, намерения и мотивацию партнеров для достижения социально и профессионально значимых целей, решения социальных и профессиональных задач

Разделы дисциплины:
«Понимание эмоционального интеллекта (ЭИ) в психологии. Структура ЭИ в различных его моделях», «Эмоциональные процессы и состояния, взаимосвязь эмоций и потребностей. Идентификация и понимание причин эмоций, управление эмоциями», «Эмоциональный интеллект в лидерстве», «Эмоциональный интеллект в командной работе и переговорах».

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:
Декан факультета
фундаментальной
и прикладной информатики
(наименование ф-та, полностью)

_____Таныгин М.О.
(подпись, фамилия, инициалы)

«30» 04 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Эмоциональный интеллект в лидерстве и командной работе
(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 09.04.04 Программная инженерия,
(шифр и наименование направления подготовки)

направленность (профиль)
«Предпринимательство, инновации и технологии будущего в программной инженерии»
(наименование направленности (профиля))

форма обучения_____очная_____

ОПОП ВО реализуется по модели элитного обучения

Курск – 2024

Рабочая программа дисциплины составлена:

– в соответствии с ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 09.04.04 Программная инженерия, утвержденным приказом Минобрнауки России от 19.09.2017 г. № 932;

– на основании учебного плана, одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 от 27. 03. 2024).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 09.04.04 Программная инженерия, направленность (профиль) «Предпринимательство, инновации и технологии будущего в программной инженерии», разработанной по модели элитного обучения, на заседании кафедры Коммуникологии и психологии

(наименование кафедры)

(протокол № 10 от 29.03.2024 г.).

Зав. кафедрой _____ Е.А. Никитина

Разработчик программы

Канд. психол. наук _____ Т.В. Иванова

Согласовано: на заседании кафедры Программной инженерии

(наименование кафедры)

(протокол № 09 от 30.04.2024).

Зав. кафедрой _____ А.В. Малышев

Директор научной библиотеки _____ Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 09.04.04 Программная инженерия, направленность (профиль) «Предпринимательство, инновации и технологии будущего в программной инженерии», одобренного Ученым советом университета (протокол № __ от ___.___.____), на заседании кафедры Коммуникологии и психологии

(наименование кафедры)

(протокол № 16 от 27.06.2025

Зав. кафедрой _____ Е.А. Никитина

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 09.04.04 Программная инженерия, направленность (профиль) «Предпринимательство, инновации и технологии будущего в программной инженерии», одобренного Ученым советом университета (протокол № __ от ___.___._____), на заседании кафедры Коммуникологии и психологии

(наименование кафедры)

(протокол № 11 от 30.06.2026

Зав. кафедрой _____ Е.А. Никитина

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 09.04.04 Программная инженерия, направленность (профиль) «Предпринимательство, инновации и технологии будущего в программной инженерии», одобренного Ученым советом университета (протокол № __ от ___.___._____), на заседании кафедры Коммуникологии и психологии

(наименование кафедры)

(протокол № __ от ___.___._____).

Зав. кафедрой _____ Е.А. Никитина

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 09.04.04 Программная инженерия, направленность (профиль) «Предпринимательство, инновации и технологии будущего в программной инженерии», одобренного Ученым советом университета (протокол № __ от ___.___._____), на заседании кафедры Коммуникологии и психологии

(наименование кафедры)

(протокол № __ от ___.___._____).

Зав. кафедрой _____ Е.А. Никитина

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 09.04.04 Программная инженерия, направленность (профиль) «Предпринимательство, инновации и технологии будущего в программной инженерии», одобренного Ученым советом университета (протокол № __ от ___.___._____), на заседании кафедры Коммуникологии и психологии

(наименование кафедры)

(протокол № __ от ___.___._____).

Зав. кафедрой _____ Е.А. Никитина

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

1.1 Цель дисциплины

Цель дисциплины – формирование у обучающихся эмоционального интеллекта, развитие эмпатии и освоение компетенций, необходимых для осуществления эффективной работы в команде (сообществе) в различных ролях.

1.2 Задачи дисциплины

Задачами дисциплины являются:

1. Освоение знаний в области психологических эмоциональных процессов и состояний, их взаимосвязи с мотивационно-потребностной сферой личности, механизмах и способах эмоциональной саморегуляции, способах влияния на эмоции, состояния, намерения и мотивацию партнеров для достижения социально и профессионально значимых целей, решения задач в командной работе и лидерстве.
2. Развитие умений, необходимых для идентификации своих эмоций, состояний и управления ими в процессе взаимодействия с партнерами по социальной и профессиональной деятельности; распознания эмоций, состояний, намерений, мотивации партнеров по социальному и профессиональному взаимодействию и оказания положительного влияния на них для достижения социально и профессионально значимых целей, решения задач.
3. Приобретение опыта идентификации и управления своими эмоциями и состояниями; распознания эмоций, состояний, намерений, мотивации партнеров по социальному и профессиональному взаимодействию и оказания положительного влияния на них для достижения социально и профессионально значимых целей, решения задач в командной работе и лидерстве.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Планируемые результаты освоения дисциплины представлены в виде компетенций в таблице 1.3.

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		*Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной*	*Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций*[1]
код компетенции	*наименование компетенции*		
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	**Знать:** основные подходы к формированию команды, принципы командной работы, модели эффективного командного взаимодействия. **Уметь:** вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели **Иметь опыт деятельности:** отбора членов команды для достижения поставленной цели **на основе** стратегии сотрудничества.
		УК-3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	**Знать:** способы постановки цели, планирования, получения и передачи обратной связи в работе с командой. **Уметь:** планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов. **Иметь опыт деятельности:** планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.
		УК-3.3 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	**Знать:** структуру и динамику конфликта, стратегии поведения в конфликте, методы разрешения конфликта. **Уметь:** разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон. **Иметь опыт деятельно-**

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		*Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной*	*Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций*[1]
код компетенции	*наименование компетенции*		
			сти: разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон.
		УК-3.4 Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	**Знать:** формы, методы и приемы командной работы. **Уметь:** организовывать дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям. **Иметь опыт деятельности:** организации дискуссии по заданной теме и обсуждении результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям
		УК-3.5 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	**Знать:** психологические типы личности, социальные роли в команде. **Уметь:** планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды **Иметь опыт деятельности:** планирования командной работы, распределения поручений и делегирования полномочий членам команды.
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном	**Знать:** важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития. **Уметь:** анализировать важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического разви-

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		*Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной*	*Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций*[1]
код компетенции	*наименование компетенции*		
		взаимодействии	тия; обосновывать актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии. **Иметь опыт деятельности:** анализа важнейших идеологических и ценностных систем, сформировавшихся в ходе исторического развития; обосновании актуальности их использования при социальном и профессиональном взаимодействии.
		УК-5.2 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	Знать: основные формы научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп. Уметь: выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп. **Иметь опыт деятельности:** выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп.
		УК-5.3 Обеспечивает создание недискрими-	**Знать:** принципы и способы создания недискрими-

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		*Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной*	*Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций*[1]
код компетенции	*наименование компетенции*		
		национонной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	национонной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач. **Уметь:** создавать недискриминационную среду взаимодействия при выполнении профессиональных задач. **Иметь опыт деятельности:** создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.
ПКб-1	Способен понимать свои и чужие эмоции (намерения, мотивацию), управлять ими и учитывать при социальной и профессиональной коммуникации и принятии решений	ПКб-1.1 Идентифицирует свои эмоции и состояния	**Знать:** основные эмоциональные процессы, признаки их появления и особенности протекания **Уметь:** идентифицировать свои эмоции и состояния **Иметь опыт деятельности:** идентификации своих эмоции и состояния.
		ПКб-1.2 Распознает эмоции, состояния, намерения и мотивацию партнеров по социальному и профессиональному взаимодействию	**Знать:** взаимосвязь эмоциональной и мотивационно-потребностной сфер психики. **Уметь:** распознавать эмоции, состояния, намерения и мотивацию партнеров по социальному и профессиональному взаимодействию. **Иметь опыт деятельности:** распознания эмоций, состояния, намерения и мотивацию партнеров по социальному и профессиональному взаимодействию.
		ПКб-1.3 Управляет собственными эмоциями и состояниями в процессе взаимодействия с	**Знать:** механизмы и способы эмоциональной саморегуляции в процессе взаимодействия с партнерами по социальной и

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		*Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной*	*Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций*[1]
код компетенции	*наименование компетенции*		
		партнерами по социальной и профессиональной коммуникации	профессиональной коммуникации. **Уметь:** управляет собственными эмоциями и состояниями в процессе взаимодействия с партнерами по социальной и профессиональной коммуникации. **Иметь опыт деятельности:** управления собственными эмоциями и состояниями в процессе взаимодействия с партнерами по социальной и профессиональной коммуникации.
		ПКб-1.4 Оказывает положительное влияние на эмоции, состояния, намерения и мотивацию партнеров для достижения социально и профессионально значимых целей, решения социальных и профессиональных задач	**Знать:** способы влияния на эмоции, состояния, намерения и мотивацию партнеров для достижения социально и профессионально значимых целей, решения социальных и профессиональных задач. **Уметь:** оказывать положительное влияние на эмоции, состояния, намерения и мотивацию партнеров для достижения социально и профессионально значимых целей, решения социальных и профессиональных задач. **Иметь опыт деятельности:** оказания положительного влияния на эмоции, состояния, намерения и мотивацию партнеров для достижения социально и профессионально значимых целей, решения социальных и профессиональных задач.

2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Эмоциональный интеллект в лидерстве и командной работе» входит в комплексный модуль «Эмоциональный интеллект в профессиональной и социальной коммуникации» основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы магистратуры 09.04.04 Программная инженерия, направленность (профиль) «Предпринимательство, инновации и технологии будущего в программной инженерии», реализуемой по модели элитного обучения.

Дисциплина «Эмоциональный интеллект в лидерстве и командной работе» относится к обязательной части блока 1 комплексного модуля «Эмоциональный интеллект в профессиональной и социальной коммуникации».

Изучается на 1 курсе в 1 семестре.

3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 2 зачетные единицы (з.е.), 72 академических часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	72
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	28,1
в том числе:	
лекции	12
лабораторные занятия	не предусмотрены
практические занятия	14
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	43,9
Ассесмент	2
Контроль (подготовка к экзамену)	или: не предусмотрен
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,1
в том числе:	
зачет	0,1
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	или: не предусмотрен

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Понимание эмоционального интеллекта (ЭИ) в психологии. Структура ЭИ в различных его моделях.	Подходы к определению эмоционального интеллекта. Модели ЭИ. Модель способностей Дж. Мейера, П. Сэловея, Д. Карузо. Интегративный подход К. Изарда. Смешанная модель эмоционального интеллекта Д. Гоулмана. Модель Р. Бар-Она. Модель Д.В. Люсина. Структура ЭИ в соответствии с его основными моделями. Характеристика структурных компонентов ЭИ.
2	Эмоциональные процессы и состояния, взаимосвязь эмоций и потребностей. Идентификация и понимание причин эмоций, управление эмоциями	Эмоциональные процессы и состояния. Взаимосвязь и разграничение эмоциональных и когнитивных процессов. Классификация эмоций. Теория дифференциальных эмоций К. Изарда. Функции эмоций в контексте удовлетворения потребностей. Потребности как основной механизм развития. Структура потребностей. Информационно-потребностная теория П.В. Симонова. Теория мотивации А. Маслоу. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга. Иерархия потребностей. Идентификация и выражение эмоций. Приемы и стратегии, используемые при индентификации эмоций. Использование эмоций для личной эффективности. Телесные и ментальные методы управления эмоциями. Управление своими эмоциями. Управление эмоциями других людей. Реактивные методы управления эмоциями. Проактивные методы управления эмоциями. Трансформационные методы управления эмоциями.
3	Эмоциональный интеллект в лидерстве	Понятие лидерства и критерии эффективности лидерства. Эмоциональный интеллект как фактор эффективности лидерства. Модель лидерских способностей по. Д. Гоулману. Лидерский репертуар: стили лидерства. Резонансное и диссонансное лидерство. ЭИ в принятии решений. ЭИ и копинг-стратегии. Критика и обратная связь. Роль эмпатии в лидерстве.
4	Эмоциональный интеллект в командной работе и переговорах	Преимущества командной работы. Подбор участников, командные роли. Принципы взаимодействия в команде. Нормы и правила командной работы. Особенности коммуникации в команде. Управление конфликтами в команде. Основные подходы к формированию команд. Командообразование на основе эмоциональной сплоченности. Эмоциональный интеллект в командной работе. Переговоры как метод разрешения конфликтов. Гарвардская школа переговоров. Техники управления эмоциями и коммуникацией в переговорах по У. Юри и Р.Фишеру. Кремлевская школа переговоров. Методы психологического воздействия в ходе переговоров.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости *(по неделям семестра)*	Компетенции
		лек., час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Понимание эмоционального интеллекта (ЭИ) в психологии. Структура ЭИ в различных его моделях.	2		1	У-1, У-3, У-5 МУ-1	Т К 1-4 неделя	УК-3, УК-5, ПКб-1
2	Эмоциональные процессы и состояния, взаимосвязь эмоций и потребностей. Идентификация и понимание причин эмоций, управление эмоциями	4		2	У-1, У-3, У-5 У-11 МУ-1	Т К 5-7 неделя	УК-3, УК-5, ПКб-1
3	Эмоциональный интеллект в лидерстве	4		3	У-2, У-6, У-8, У-10 МУ-1	Т К 8-10 неделя	УК-3, УК-5, ПКб-1
4	Эмоциональный интеллект в командной работе и переговорах	2		4	У-4, У-6, У-7, У-9 МУ-1	Т **К** 11-14 неделя	УК-3, УК-5, ПКб-1

Т – тестирование; К – решение кейса

4.2 Практические занятия

Таблица 4.2 – Практические занятия

№	Наименование темы	Объем, час.
1	2	3
1	Понимание эмоционального интеллекта (ЭИ) в психологии. Структура ЭИ в различных его моделях.	2
2	Эмоциональные процессы и состояния, взаимосвязь эмоций и потребностей. Идентификация и понимание причин эмоций, управление эмоциями	4
3	Эмоциональный интеллект в лидерстве	4
4	Эмоциональный интеллект в командной работе и переговорах	4
Итого		14

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	2	3	4
1.	Понимание эмоционального интеллекта (ЭИ) в психологии. Структура ЭИ в различных его моделях.	1-4 неделя	10
2.	Эмоциональные процессы и состояния, взаимосвязь эмоций и потребностей. Идентификация и понимание причин эмоций, управление эмоциями	5-7 неделя	10
3.	Эмоциональный интеллект в лидерстве	8-10 неделя	10
4.	Эмоциональный интеллект в командной работе и переговорах	11-14 неделя	13,9
Итого			43,9

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

При самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплины студенты могут пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры коммуникологии и психологии в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников университета.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с учебным планом и данной РПД;
- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.
- путем разработки:

– методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;

– методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

типографией университета:

– посредством оказания помощи авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

– посредством удовлетворения потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии

Реализация программы магистратуры по модели элитного обучения и компетентностный подход предусматривают широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных и профессиональных компетенций будущего.

Таблица 6 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование темы практического занятия	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1	2	3	4
1	Понимание эмоционального интеллекта (ЭИ) в психологии. Структура ЭИ в различных его моделях.	Кейс-технология	2
2	Эмоциональные процессы и состояния, взаимосвязь эмоций и потребностей. Идентификация и понимание причин эмоций, управление эмоциями	Кейс-технология	2
3	Эмоциональный интеллект в лидерстве	Кейс-технология	4
4	Эмоциональный интеллект в командной работе и переговорах	Кейс-технология	4
Итого:			12

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), практики, при изучении которых формируется данная компетенция

	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Эмоциональный интеллект в лидерстве и командной работе Выполнение и защита группового социального проекта	Выполнение и защита группового проекта по стратегии развития продукта (услуги, технологии, компании)	Выполнение и защита группового предпринимательского проекта
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Иностранный язык в научной и деловой коммуникации и межкультурном взаимодействии Эмоциональный интеллект в лидерстве и командной работе		
ПКб-1 Способен понимать свои и чужие эмоции (намерения, мотивы), управлять ими и учитывать при социальной и профессиональной коммуникации и принятии решений	Иностранный язык в научной и деловой коммуникации и межкультурном взаимодействии Эмоциональный интеллект в лидерстве и командной работе Выполнение и защита группового социального проекта	Сторитейлинг в современных социальных и профессиональных практиках	

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2.1 – Показатели и критерии оценивания универсальных компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап *(наименование этапа по таблице 6.1)*	Показатели оценивания компетенций *(индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)*	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень («неудовл.»)	Пороговый уровень («удовл.»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5	6

УК-3/ начальный	УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели УК-3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов УК-3.3 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон УК-3.4 Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов раз-	**Знать:** демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-3. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно.	**Знать:** демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-3. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.	**Знать:** демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-3. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.	**Знать:** демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-3. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.
		Уметь: демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для УК-3.	**Уметь:** в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для УК-3.	**Уметь:** сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-3.	**Уметь:** хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-3.
		Иметь опыт деятельности: не приобрел опыт деятельности, требования к которому установлены в таблице 1.3 для УК-3.	***Иметь опыт деятельности:*** приобрел минимальный опыт деятельности, требования к которому установлены в таблице 1.3 для УК-3.	***Иметь опыт деятельности:*** приобрел опыт деятельности, требования к которому установлены в таблице 1.3 для УК-3.	***Иметь опыт деятельности:*** приобрел максимально возможный в рамках освоения дисциплины опыт деятельности, требования к которому установлены в таблице 1.3 для УК-3.

	работанным идеям УК-3.5 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды				
УК-5/ начальный	УК-5.1 Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии УК-5.2 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей	**Знать:** демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-5. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно.	**Знать:** демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-5. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.	**Знать:** демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-5. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.	**Знать:** демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-5. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.
		Уметь: демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для УК-5.	**Уметь:** в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для УК-5.	**Уметь:** сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-5.	**Уметь:** хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-5.
		Иметь опыт деятельности: не приобрел опыт деятельности, требования к которому установлены в	***Иметь опыт деятельности:*** приобрел минимальный опыт деятельности, требования к ко-	***Иметь опыт деятельности:*** приобрел опыт деятельности, требования к которому установлены в	***Иметь опыт деятельности:*** приобрел максимально возможный в рамках освоения дисциплины опыт дея-

	культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп УК-5.3 Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	таблице 1.3 для УК-5.	торому установлены в таблице 1.3 для УК-5.	таблице 1.3 для УК-5.	тельности, требования к которому установлены в таблице 1.3 для УК-5.

Профессиональные компетенции будущего, указанные в таблице 1.3, оцениваются по шкале, представленной в таблице 7.2.2.

Показателями оценивания являются индикаторы достижения профессиональных компетенций будущего, указанные в таблице 1.3, и поведенческие индикаторы (показатели личностного роста) (приведены в таблице 7.2.2); критериями оценивания – знания, умения и опыт, соответствующие данным индикаторам, перечисленные в таблице 1.3.

Таблица 7.2.2 – Шкала оценивания профессиональных компетенций будущего

№	Уровень сформированности ПКб	Показатели оценивания		
		способность действовать *(выполнение действий, названных индикаторами достижения ПКб)*	**способность творить, сотрудничать и развиваться** *(поведенческие индикаторы, показатели личностного роста)*	
			креативность, инновационность	**доминирующая роль в команде**
1	**Не соответствует ожиданиям**	Не выполняет действия, названные индикаторами достижения ПКб; не принимает участия в процессе выполнения задания группой	Наблюдатель *(присутствует при реализации предложенных кем-то нестандартных подходов и решений)*	Формальный член команды
2	**Требуются улучшения**	Выполняет некоторые действия, названные индикаторами достижения ПКб, порученные ему при выполнении задания группой, но нуждается в посторонней помощи	Мотивированный помощник *(незначительное, но заинтересованное участие в реализации чужих нестандартных подходов и решений)*	Исполнитель
3	**Соответствует базовым ожиданиям**	Самостоятельно выполняет действия, названные индикаторами достижения ПКб, порученные ему при выполнении задания группой	Активный участник творческого процесса *(активно вовлекается в реализацию предложенных кем-то нестандартных подходов и решений)*	Уверенный исполнитель

4	**Соответствует ожиданиям**	Самостоятельно выполняет действия, названные индикаторами достижения ПКб, порученные ему при выполнении задания группой, и оказывает помощь другим обучающимся, консультирует нуждающихся в помощи	Соавтор *(подхватывает, дополняет и (или) развивает чужие нестандартные подходы и решения)*	Учитель, консультант
5	**Превосходит ожидания**	Организует деятельность группы по выполнению задания, распределяет обязанности между членами группы по выполнению задания, самостоятельно выполняет наиболее сложные действия, названные индикаторами достижения ПКб, оказывает другим обучающимся помощь в их выполнении и берет на себя ответственность за выполнение задания группой	Генератор идей, инноватор, автор, организатор *(предлагает нестандартные подходы и решения; организует творческий процесс)*	Лидер

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания[2]
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1	Понимание эмоционального интеллекта (ЭИ) в психологии. Структура ЭИ в различных его моделях.	УК-3, УК-5, ПКб-1	Лекция, практическое занятие, СРС	БТЗ, кейс.	1-15 1	Для УК-3, УК-5 шкала в табл.7.2.1 Для ПКб-1 шкала в табл. 7.2.2
2	Эмоциональные процессы и состояния, взаимосвязь эмоций и потребностей. Идентификация и понимание причин эмоций, управление эмоциями	УК-3, УК-5, ПКб-1	Лекция, практическое занятие, СРС	БТЗ, кейс.	1-15 1	Для УК-3, УК-5 шкала в табл.7.2.1 Для ПКб-1 шкала в табл. 7.2.2
3	Эмоциональный интеллект в лидерстве	УК-3, УК-5, ПКб-1	Лекция, практическое занятие, СРС	БТЗ, кейс.	1-15 1	Для УК-3, УК-5 шкала в табл.7.2.1 Для ПКб-1 шкала в табл. 7.2.2

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания[2]
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
4	Эмоциональный интеллект в командной работе и переговорах	УК-3, УК-5, ПКб-1	Лекция, практическое занятие, СРС	БТЗ, кейс.	1-15 1	Для УК-3, УК-5 шкала в табл.7.2.1 Для ПКб-1 шкала в табл. 7.2.2

7.3.1 Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

а) Вопросы и задания в тестовой форме по разделу (теме) № 1 «Понимание эмоционального интеллекта (ЭИ) в психологии. Структура ЭИ в различных его моделях»

Задание в закрытой форме:

Авторы модели эмоционального интеллекта как совокупности способностей

А) Джон Мэйер, Питер Сэловей

Б) Рувен Бар-Он, Дэниел Гоулман

В) Джералд Мэттьюис, Моше Зайднер, Ричард Робертс

Задание в открытой форме:

Назовите компоненты эмоционального интеллекта по модели Дэниела Гоулмана_____

Задание на установление правильной последовательности:

Выстройте в хронологической последовательности разработку моделей эмоционального интеллекта

А) Модель социального и эмоционального интеллекта Рувена Бар-Она

Б) Модель эмоционального интеллекта Майера-Сэловея-Карузо (модель способностей)

В) Смешанная модель Дэниела Гоулмана

Задание на установление соответствия:
Соотнесите название компонента эмоционального интеллекта (по Р. Бар-Ону) с его описанием

А) познание себя	1) эмпатия, межличностные взаимоотношения, социальная ответственность
Б) навыки межличностного общения	2) осознание своих эмоций, уверенность в себе, самоуважение, самоактуализация, независимость
В) способность к адаптации	3) решение проблем, связь с реальностью, гибкость
Г) управление стрессом	4) оптимизм
Д) преобладающее настроение	5) устойчивость к стрессу, контроль импульсивности

б) Кейс «Оставайтесь голодными. Оставайтесь безрассудными» по теме № 4 «Эмоциональный интеллект в лидерстве»

1. Текст

Лидерские качества Стива Джобса не вызывают сомнений. Однако его стиль лидерства является предметом споров.

Журналист, писатель и биограф известных личностей Уóлтер Áйзексон пишет, что «Джобс был очень нетерпелив, раздражителен и жесток с окружающими его людьми**.** Но такое отношение к людям, хотя это и не похвально, исходило от его страсти к совершенству и желанию работать только с лучшими. Это был его способ предотвратить ситуацию, когда менеджеры настолько вежливы, что посредственные люди чувствуют себя комфортно, слоняясь без дела».

Несмотря на грубость Джобс был способен вдохновлять. Он заражал сотрудников Apple неизменной страстью к созданию новаторских продуктов и убеждением, что они могут сделать то, что казалось невозможным. Мотивация Джобса это опора на то, что работа должна быть одна и ты должен ее любить. Работа будет занимать очень большую часть твоей жизни, и единственный способ получать настоящее удовлетворение от работы – это делать ее превосходно, осознавая это. А единственный способ делать свою работу превосходно – это любить ее. (Стив Джобс)

Ниже представлена записка, которую получает каждый новый работник Apple:

There's work and there's your life's work. The kind of work that has your fingerprints all over it. The kind of work that you'd never compromise on. That sacrifice a weekend for. You can do that kind of work at Apple. People don't come here to play it safe. They come here to swin in the deep end. They want their work to add up to something. Something big. Something that couldn't happen anywhere else. Welcome to Apple.

Есть работа, а есть дело всей вашей жизни. Работа, на которой отпечатываются ваши отпечатки пальцев. Работа, ради которой вы никогда не пойдете на компромисс. Ради

которой можно пожертвовать выходными. В Apple вы можете выполнять такую работу. Люди приходят сюда не для того, чтобы перестраховаться. Они приходят сюда, чтобы окунуться в бездну. Они хотят, чтобы их работа принесла какой-то результат. Что-то грандиозное. Что-то, чего больше нигде не было. Добро пожаловать в Apple.

2. Вопросы и задания

1. Какие составляющие эмоционального интеллекта были свойственны Стиву Джобсу?

2. Какие компоненты эмоционального интеллекта не были характерны Стиву Джобсу?

3. Дайте характеристику лидерскому стилю руководителя, используя концепции К. Левина, Р. Лайкерта.

4. Какие стили лидерства, основанные на эмоциональном интеллекте (по Д. Гоулману, Р. Бояцису, Э. Макки)свойственны Стиву Джобсу?

4. Определите виды эмоционального лидерства (по Д. Гоулману, Р. Бояцису, Э. Макки), которыми пользовался Стив Джобс.

5. Сделайте SWOT анализ эмоционального интеллекта Стива Джобса

6. Опираясь на подход Apple, сформулируйте принципы работы с командой с точки зрения эмоционального интеллекта

3. Вспомогательные материалы

1. Статья Уóлтер Áйзексон https://www.u-b-s.ru/publikacii/pub_grow/stiv-dzhobs.html
2. Фильм «Империя соблазна»https://www.youtube.com/watch?v=hp1_f7DoRP0

4. Заключение по кейсу

Успех_Apple – это потрясающего лидерства и необычных подходов в управлении талантами.

Видение руководства и корпоративной культуры компании позволяют быстро действовать и опережать требования среды. Постоянное обучение и готовность к следующим вызовам и даже их предвосхищение.

Высокая внутренняя конкуренция. Работа в условиях ограниченных ресурсов. Настрой новых сотрудников на напряженную работу. Работник сам отвечает за свою карьеру.

Атрибутами корпоративной культуры являются продуктивность, инновации, секретность в разработке нового продукта.

Конфеденциальность в процессе разработки нового продукта порождает внутрикорпоративную конкуренцию. Разрозненность команд стала фактором эффективности.

Приверженность компании основывается на значимости вклада сотрудника в общее дело.

Деловое общение в Apple свободно от бюрократии.

Корпоративный сайт полон вдохновляющих посланий. Поддерживается внутренний бренд работников как «сброд революционеров и повстанцев».

Компания не навязывает сотрудникам обучение, так как навязывание целевых компетенций может ослабить уверенность работника в своих силах.

Менеджеры наделяются полномочиями, что делает их работу более автономной, дополнительно мотивируя.

Фокус на продукте мотивирует на интеграцию и концентрацию усилий. Отождествляемость с результатом работы усиливает мотивацию сотрудников.

5. Оценка работы каждого студента преподавателем в зависимости от участия в решении кейса.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в оценочных средствах для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

7.3.2 Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине проводится в форме зачета.

Промежуточной аттестации зачету по дисциплине предшествует *ассесмент профессиональных компетенций будущего*, представляющий собой отдельную от нее процедуру оценивания профессиональных компетенций будущего.

Ассесмент обязателен для всех обучающихся, независимо от количества баллов, набранных ими в течение семестра в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы.

Ассесмент осуществляется в конце семестра по завершении теоретического обучения перед экзаменационной сессией в течение ассесмент-недели в день, установленный расписанием, составленным учебным отделом.

Ассесмент проводит комиссия, принимающая промежуточную аттестацию по данной дисциплине, члены которой выступают в роли экспертов.

Ассесмент по данной дисциплине состоит из 2 групповых разнотипных заданий. Задания для ассесмента приведены в подпункте «а» настоящего пункта РПД.

Профессиональные компетенции будущего, указанные в таблице 1.3, оцениваются экспертами по шкале, представленной в таблице 7.2.2. Показателями оценивания являются индикаторы достижения профессиональных компетенций будущего, указанные в таблице 1.3; критериями оценивания – знания, умения и опыт деятельности, указанные в той же таблице для индикаторов достижения профессиональных компетенций будущего.

В ходе выполнения заданий эксперты наблюдают за каждым обучающимся, по окончании ассесмента после обсуждения своих наблюдений эксперты заполняют и подписывают итоговый протокол (форма приведена в таблице 7.3.2), бланк которого предоставляет преподаватель дисциплины.

Результаты ассесмента, внесенные в итоговый протокол, учитываются на промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине при определении оценки обучающегося по данной дисциплине: обучающемуся, продемонстрировавшему на ассесменте уровень владения какой-либо профессиональной компетенцией будущего на уровне «Не соответствует ожиданиям», оценка «зачтено» не может быть выставлена, в том числе при наличии 50 и более баллов в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы; в указанном случае обучающийся выполняет на промежуточной ат-

тестации дополнительное задание для повторного определения уровня сформированности профессиональной компетенции будущего

По окончании процедуры промежуточной аттестации обучающихся итоговый протокол прикладывается к зачетной ведомости по данной дисциплине и является ее неотъемлемой частью (хранится в деканате вместе с указанной ведомостью).

Таблица 7.3.2 – Итоговый протокол ассесмента профессиональной компетенции будущего

ЮЗГУ

Итоговый протокол ассесмента профессиональной компетенции будущего

Факультет _____

Группа _____ Курс _____ Семестр _____

Образовательная программа: 09.04.04 Программная инженерия, направленность «Предпринимательство, инновации и технологии будущего в программной инженерии»

Дисциплина _____

Председатель комиссии _____

(ученая степень, звание, Фамилия И.О.)

Контролируемая профессиональная компетенция будущего:

ПКб-1 Способен понимать свои и чужие эмоции (намерения, мотивацию), управлять ими и учитывать при социальной и профессиональной коммуникации и принятии решений

...

№	Ф.И.О. обучающегося	Уровни сформированности профессиональной компетенции будущего				
		ПКб-1				
		Не соответствует ожиданиям	Требуются улучшения	Соответствует базовым ожиданиям	Соответствует ожиданиям	Превосходит ожидания
1	Иванов И.И.			+		
2	Петров П.П.		+			
3	Сидоров С.С.					+
...	...	...	...	...	...	...

Председатель комиссии:

_____ _____

(подпись) (Фамилия И.О.)

Члены комиссии:

_____ _____

(подпись) (Фамилия И.О.)

_____ _____

(подпись) (Фамилия И.О.)

_____ _____

(подпись) (Фамилия И.О.)

После ассесмента в другой день ассесмент-недели, указанный в расписании, составленном учебным отделом, проводится процедура промежуточной аттестации в форме зачета, которая является обязательной для обучающихся, имеющих менее 50 баллов в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы и (или) продемонстрировавших на ассесменте уровень владения профессиональной компетенцией будущего «НЕ соответствует ожиданиям».

Процедура промежуточной аттестации: зачет по дисциплине состоит из 2 частей:

– теоретической *(компьютерное тестирование);*
– практической *(решение ситуационной задачи).*

Обучающиеся, продемонстрировавшие на ассесменте уровень сформированности профессиональной компетенции будущего «НЕ соответствует ожиданиям», на практической части зачета выполняют *дополнительное задание – решение ситуационной задачи*, что позволяет комиссии повторно оценить их профессиональные компетенции будущего.

На теоретической части зачета (тестировании) проверяются знания и частично – умения обучающихся. Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

– закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
– открытой (необходимо вписать правильный ответ),
– на установление правильной последовательности,
– на установление соответствия.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

На практической части зачета проверяются компетенции (включая умения и опыт деятельности). Компетенции (включая умения и опыт деятельности) проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач *(ситуационных задач).*

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

а) Задания для ассесмента профессиональных компетенций будущего

1. *ПЕРВОЕ ГРУППОВОЕ ЗАДАНИЕ ДЛЯ АССЕСМЕНТА*

Кейс «Сила эмоционального интеллекта в лидерстве: идеи Сатьи Наделлы»

1.1 Текст кейса

Когда Сатья Наделла вступил в должность генерального директора Microsoft в 2014 году, когда компания переживала стагнацию. В компании наблюдалась ожесточенная конкуренция, враждебность и подковерные игры среди руководителей высшего звена.

Сатья Наделла продемонстрировал отчетливый лидерский подход. Вместо того чтобы хвастаться IQ или интеллектуальными достижениями, он подчеркивал важность понимания людей и построения значимых связей в качестве лидера. Его ключевая мантра эффективности и выделения себя из толпы заключалась всего в двух словах: эмоциональный интеллект.

Главный редактор Harvard Business Review Ади Игнейшес в рамках специального проекта «Новый мир работы» обсудил с Наделлой, каким будет взаимодействие команд в будущем, как будет выглядеть следующее поколение технологий для работы, что должны будут делать и знать лидеры и будет ли когда-нибудь наша рабочая среда напоминать образы метавселенной из научной фантастики (и если да, то когда это случится).

Здесь приведены четыре вопроса, которые Ади Игнейшес задал Сатье Наделле, и, частично, – ответы Наделлы.

1. АДИ ИГНЕЙШЕС С развитием бизнеса, изменением технологий и появлением новых возможностей и устремлений у работников меняются и наши представления о работе и сотрудничестве, о том, как мы осуществляем инновации. Какие они сейчас? Как, по-вашему, выглядит будущее работы, как будет строиться наша рабочая среда в ближайшей перспективе?

САТЬЯ НАДЕЛЛА …Это «великая перестановка». Сегодня люди говорят не только о том, когда, где и как они будут работать. Сегодня они хотят понимать, зачем они работают, и, если так можно выразиться, переписать внутренний контракт о смысле работы. Они задаются вопросом, на какую компанию они хотят работать и какие задачи или какая профессия им нравится…

2. АДИ ИГНЕЙШЕС Как вы сегодня представляете себе эффективную формулу работы с персоналом? Что нужно, чтобы привлечь и удержать сотрудников, с учетом того, о чем вы говорите применительно к развитию рабочей среды и меняющимся представлениям о работе.

САТЬЯ НАДЕЛЛА …Я всегда думаю: а если бы каждый, кто работает в Microsoft, сказал об этом иначе, наоборот – не «я работаю на Microsoft», а «Microsoft работает на меня» – на одну секунду, чисто умозрительно, будет ли это верно? …

3. АДИ ИГНЕЙШЕС: На фоне всех происходящих изменений в организации работы, экспериментов с возвращением на рабочие места и попыток найти решения я задумываюсь о роли руководителей. Как выглядит сильное лидерство в этот сложный переходный момент?

САТЬЯ НАДЕЛЛА: Это отличный вопрос, потому что речь идет о главном решающем факторе. Меня поражает, насколько большое значение имеет лидерство и, я бы сказал, хорошая управленческая подготовка. Примерно за год до пандемии мы стали особенно подчеркивать, что для того, чтобы создавать и менять качество опыта сотрудников в Microsoft, необходимы великие менеджеры. Я на своем опыте пришел к тому, что нужно каждый день учиться правильно управлять и руководить. Поэтому мы разработали нашу модель – Model, Coach, Care. Model (моделируй) и Coach (обучай) – это, скорее всего, понятные пункты. Все понимают, что управлять и быть лидером – это привилегия. Вы

должны сами моделировать работу в команде так, как вам нужно. И нужно быть действительно хорошим коучем. А последняя составляющая, Care (заботься), по-настоящему актуальна сегодня, особенно когда нет возможности быть рядом и постоянно поддерживать контакт с людьми. ...

4. АДИ ИГНЕЙШЕС: В чем вы видите самый главный источник инноваций и почему. Может быть, это многообразие, технические навыки, человеческий подход, справедливое отношение к сотрудникам, что-то другое?

САТЬЯ НАДЕЛЛА: В эмпатии.

1.2 Вопросы и задания к кейсу

1. Докажите, что лидерство Сатьи Наделлы основано на эмоциональном интеллекте, и объясните, какие именно способности и личностные качества он проявляет в руководстве компанией.

2. В приведенных фрагментах беседы Сатья Наделла затрагивает вопросы лидерства и командной работы в будущем.

Отвечая на первый вопрос, Сатья говорит о «великой перестановке», предлагает переписать внутренний контракт о смысле работы. О каком уровне потребностей и категории чувств идет речь? Дайте объяснение этой идее с позиции эмоционального интеллекта.

Отвечая на второй вопрос, Сатья Наделла раскрывает эффективную формулу работы с персоналом: «Не «я работаю на Microsoft», а «Microsoft работает на меня». Посмотрите на эту формулу под призмой эмоционального интеллекта. Какой смысл Наделла вложил в эту формулу?

Отвечая на третий вопрос, Сатья Наделла говорит о том, как выглядит сильное лидерство. Он раскрывает модель – Model, Coach, Care. Model (моделируй) и Coach (обучай), Care (заботься).

Разработайте корпоративные принципы, которые бы раскрывали содержание последнего пункта – Care (заботься) в лидерстве и командной работе.

Отвечая на четвертый вопрос о главном источнике инноваций, Сатья ответил: эмпатия. Объясните смысл этой идеи с точки зрения эмоционального интеллекта.

3. Познакомьтесь с заключением по кейсу, прочитайте полный текст беседы, поделитесь своими впечатлениями, сравнив свои ответы на вопросы кейса с ответами самого Наделлы.

1.3 Тайминг:

– время на выполнение заданий – 35 минут,
– время на ответы на вопросы заданий – 15 минут,
– время на ознакомление обучающихся с заключением по кейсу (чтение текста беседы Ади Игнейшеса и Сатьи Наделлы) – 15 минут.

1.4 Вспомогательные материалы

1.Видео беседы Ади Игнейшеса и Сатьи Наделлы
https://www.youtube.com/watch?v=FRztx0wVuPA

2. Запись текста беседы Ади Игнейшеса и Сатьи Наделлы
https://big-i.ru/liderstvo/lidery/satya-nadella-segodnya-lyudi-khotyat-ponimat-zachem-oni-rabotayut/

1.5 Заключение по кейсу (выдается после ответов обучающихся на вопросы к кейсу и выполнения всех заданий к кейсу):

АДИ ИГНЕЙШЕС: Сатья, наш проект посвящен новому миру работы. И, наверное, я мало кого мог бы сейчас вспомнить, кто лучше вас ориентировался бы в этом вопросе и был в курсе того, какие платформы и подходы необходимы нам для эффективной совместной работы. С развитием бизнеса, изменением технологий и появлением новых возможностей и устремлений у работников меняются и наши представления о работе и сотрудничестве, о том, как мы осуществляем инновации. Какие они сейчас? Как, по-вашему, выглядит будущее работы, как будет строиться наша рабочая среда в ближайшей перспективе?

САТЬЯ НАДЕЛЛА: Вы абсолютно правы. По мере того, как мы преодолеваем или проживаем эту пандемию на разных ее этапах, мы наблюдаем реальные структурные изменения, которые, как мне кажется, продиктованы двумя мегатрендами. Первый связан с гибридной работой и является результатом изменения ожиданий в отношении гибкости, на которую сегодня люди хотят рассчитывать в выборе времени, места и способа работы. А второй мегатренд, как мне кажется, удачно обозначил CEO LinkedIn Райан Рослански. Это «великая перестановка». Сегодня люди говорят не только о том, когда, где и как они будут работать. Сегодня они хотят понимать, зачем они работают, и, если так можно выразиться, переписать внутренний контракт о смысле работы. Они задаются вопросом, на какую компанию они хотят работать и какие задачи или какая профессия им нравится. Эти две масштабных тенденции – гибридная работа и великая перестановка — определяют фундаментальные структурные изменения, влияющие на все, что мы делаем.

АДИ ИГНЕЙШЕС: Сатья, наш проект посвящен новому миру работы. И, наверное, я мало кого мог бы сейчас вспомнить, кто лучше вас ориентировался бы в этом вопросе и был в курсе того, какие платформы и подходы необходимы нам для эффективной совместной работы. С развитием бизнеса, изменением технологий и появлением новых возможностей и устремлений у работников меняются и наши представления о работе и сотрудничестве, о том, как мы осуществляем инновации. Какие они сейчас? Как, по-вашему, выглядит будущее работы, как будет строиться наша рабочая среда в ближайшей перспективе?

САТЬЯ НАДЕЛЛА: Вы абсолютно правы. По мере того, как мы преодолеваем или проживаем эту пандемию на разных ее этапах, мы наблюдаем реальные структурные изменения, которые, как мне кажется, продиктованы двумя мегатрендами. Первый связан с гибридной работой и является результатом изменения ожиданий в отношении гибкости, на которую сегодня люди хотят рассчитывать в выборе времени, места и способа работы. А второй мегатренд, как мне кажется, удачно обозначил CEO LinkedIn Райан Рослански. Это «великая перестановка». Сегодня люди говорят не только о том, когда, где и как они будут работать. Сегодня они хотят понимать, зачем они работают, и, если так можно выразиться, переписать внутренний контракт о смысле работы. Они задаются вопросом, на какую компанию они хотят работать и какие задачи или какая профессия им нравится. Эти две масштабных тенденции – гибридная работа и великая перестановка – определяют фундаментальные структурные изменения, влияющие на все, что мы делаем.

АДИ ИГНЕЙШЕС: На фоне всех происходящих изменений в организации работы, экспериментов с возвращением на рабочие места и попыток найти решения я задумываюсь о роли руководителей. Как выглядит сильное лидерство в этот сложный переходный момент?

САТЬЯ НАДЕЛЛА: Это отличный вопрос, потому что речь идет о главном решающем факторе. Меня поражает, насколько большое значение имеет лидерство и, я бы сказал, хорошая управленческая подготовка. Примерно за год до пандемии мы стали особенно подчеркивать, что для того, чтобы создавать и менять качество опыта сотрудников в Microsoft, необходимы великие менеджеры. Я на своем опыте пришел к тому, что нужно каждый день учиться правильно управлять и руководить. Поэтому мы разработали нашу модель – Model, Coach, Care. Model (моделируй) и Coach (обучай) – это, скорее всего, понятные пункты. Все понимают, что управлять и быть лидером – это привилегия. Вы должны сами моделировать работу в команде так, как вам нужно. И нужно быть действительно хорошим коучем. А последняя составляющая, Care (заботься), по-настоящему актуальна сегодня, особенно когда нет возможности быть рядом и постоянно поддерживать контакт с людьми. Что понимается под этой заботой? Умение проявлять эмпатию и ставить себя на место тех, кем вы руководите или управляете. Важно понимать: дело не только в пандемии, едином неожиданно случившемся маловероятном событии, которое влияет на всех нас. На каждого из нас влияет наше особенное редкое событие в наших индивидуальных обстоятельствах. Но менеджеры, которые присматриваются и проявляют заботливое отношение к сотрудникам, могут разобраться в ситуации и помочь нам ее преодолеть.

Для меня это самый важный урок в произошедшем. И мы стараемся придумать, как помочь в этом. Здесь тоже можно опереться на данные. Будут полезны напоминания о каких-то действиях, поэтому еще один из инструментов Viva – возможность получать подобные идеи и подсказки. Если я с кем-то никогда не общался один на один, мне будет полезно увидеть сигнал о том, что с этим человеком мы никогда ничего не обсуждали. А в какой-то момент стоит обратить внимание на проблему общего благополучия или выгорания сотрудника, потому что он работает без перерывов. И это тоже будет полезным напоминанием. Или, например, я соберусь отправить электронное письмо команде в выходной день и увижу подсказку, что, может быть, лучше сделать это в рабочие часы. Есть вещи, которые, на мой взгляд, могут нам помочь более эффективно управлять, заботиться о людях в команде и в итоге повышать свои результаты.
АДИ ИГНЕЙШЕС: В чем вы видите самый главный источник инноваций и почему. Может быть, это многообразие, технические навыки, человеческий подход, справедливое отношение к сотрудникам, что-то другое?
САТЬЯ НАДЕЛЛА: В эмпатии. Я пришел к тому, что важнейшее природное свойство человека – это наша способность поставить себя на место других людей и посмотреть на мир их глазами. Это и есть эмпатия. И она играет важнейшую роль в дизайн-мышлении. Когда мы говорим о том, что смысл инноваций заключается в реализации нереализованных и невыявленных потребностей рынка, за этим ведь в конечном счете стоят нереализованные и невыявленные потребности людей и организаций, в которых эти люди работают. И потому эмпатия так важна. Источник инноваций в нашем самом человеческом качестве, и это качество – эмпатия.

2. *ВТОРОЕ ГРУППОВОЕ ЗАДАНИЕ ДЛЯ АССЕСМЕНТА –*
Мозговой штурм «Обновить страницу»

2.1 Задание

1. В книге «Обнови страницу» Сатья Наделла пишет о трех принципах лидерства:

- добиваться ясного понимания у сотрудников;

- лидер генерирует энергию внутри команды и для компании;

- лидеры активно ищут пути к успеху и находят способ воплотить задуманное в реальность.

2. Раскройте содержание этих принципов.

Сатья Наделла пишет о трех правилах повышения эффективности деловых встреч:

- слушай больше;

- говори меньше;

- становись решительным, когда это нужно.

3. Раскройте эти правила с позиции эмоционального интеллекта.

4. Методом мозгового штурма сформулируйте принципы лидерства, основанные на эмоциональном интеллекте. Предположите, какое влияние данные принципы будут оказывать на команду.

2.3 Тайминг:

- время на выполнение заданий – 25 минут,
- время на ответы на вопросы заданий – 15 минут,
- время на ознакомление обучающихся с заключением по кейсу – 5 минут.

б) Примеры типовых заданий для теоретической части зачета (тестирование)

Задание в закрытой форме:

Авторы книги «Эмоциональный интеллект руководителя»

А) Дэвид Карузо, Питер Сэловей

Б) Абрахам Маслоу, Карл Роджерс
В) Джон Уотсон, Эдуард Торндайк
Г) Ролло Мэй, Виктор Франкл

Задание в открытой форме:

Факторы, влияющие на эмоции (по П.В. Симонову)_____

Задание на установление правильной последовательности:

Выстройте в хронологической последовательности разработку моделей эмоционального интеллекта
А) Модель социального и эмоционального интеллекта Рувена Бар-Она
Б) Модель эмоционального интеллекта Майера-Сэловея-Карузо (модель способностей)
В) Смешанная модель Дэниела Гоулмана

Задание на установление соответствия:

Соотнесите название компонента эмоционального интеллекта (по Р. Бар-Ону) с его описанием

А) познание себя	1) эмпатия, межличностные взаимоотношения, социальная ответственность
Б) навыки межличностного общения	2) осознание своих эмоций, уверенность в себе, самоуважение, самоактуализация, независимость
В) способность к адаптации	3) решение проблем, связь с реаль-ностью, гибкость
Г) управление стрессом	4) оптимизм
Д) преобладающее настроение	5) устойчивость к стрессу, контроль импульсивности

в) Примеры типовых заданий для практической части зачета

Компетентностно-ориентированная задача *(ситуационная задача)*:

Ситуационная задача №1.

Вы запланировали новый проект. У вас на примете есть высококлассный специалист, которого вы ходите привлечь в свою команду. Он достаточно востребован и не нуждается в дополнительной занятости.

Составьте речь, которая будет вдохновлять нужного вам человека принять участие в этом проекте. Подчеркните его ценность для вашей команды. Отметьте, какие актуальные потребности он сможет реализовать благодаря участию в проекте. Сделайте акцент на мотивирующих факторах (по Герцбергу). Нарисуйте картину привлекательного будущего. Обозначьте, что он упустит, если откажется принять участие в проекте. Создайте препятствие, которое нужно преодолеть, чтобы стать членом команды. Передайте потенциальному члену команды свой энтузиазм.

Ситуационная задача №2

Вам нужно закончить деловые отношения с одним из сотрудников. Договор с ним закончил срок своего действия. Вы не заинтересованы в сотруднике, поскольку его компетенции не являются для вашей компании уникальными и дублируются другими сотрудни-

ками. В то же время человек зарекомендовал себя как добросовестный, доброжелательный, компетентный сотрудник.

Составьте текст высказывания, в котором вы сообщите человеку о вашем решении. Поблагодарите его за сотрудничество. Отметьте, что для вас было наиболее важным. Подчеркните, какие его деловые качества вы цените больше всего. Чему вы научились благодаря вашему партнеру. Выразите свои эмоции по поводу опыта совместной деятельности. При этом сообщите о своем решении в понятной и однозначной форме.

Ситуационная задача №3

Ваша команда реализовала крупный проект. Он оказался довольно успешным, но в процессе реализации команда столкнулась с множеством препятствий. За период работы над проектом изменилась внешнеэкономическая ситуация, пришлось справляться с поставленными задачами в рамках дефицита ресурсов.

Составьте поздравительную речь. Поздравьте команду с успехом. Отметьте значение этого достижения для развития компании. Подчеркните ключевые вызовы, на которые ответила команда в процессе реализации проекта. Как это изменило, сплотило команду, какой она теперь стала. Поблагодарите команду за те качества, которые способствовали успеху. Обозначьте новые горизонты развития.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в оценочных средствах для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета и методическими материалами кафедр:

– положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;

– положение П 02.095 «Проектирование и реализация основных профессиональных программ высшего образования – программ магистратуры по модели элитного обучения»;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется порядок начисления баллов, представленный в таблице 7.4.

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках балльно-рейтинговой системы

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Формы текущего контроля, указанные в графе 7 таблицы 4.1.2 для 1-4 недель *первой* контрольной точки БРС	6	При выполнении заданий текущего контроля обучающийся продемонстрировал знания, умения и опыт деятельности по УК на *пороговом* уровне, по ПКб – на уровне *«требует улучшения».*	12	При выполнении заданий текущего контроля обучающийся продемонстрировал знания, умения и опыт деятельности по УК на *продвинутом или высоком* уровне; по ПКб – на уровне *«соответствует ожиданиям» или «превосходит ожидания».*
Формы текущего контроля, указанные в графе 7 таблицы 4.1.2 для 5-7 недель *второй* контрольной точки БРС	6	При выполнении заданий текущего контроля обучающийся продемонстрировал знания, умения и опыт деятельности по УК на *пороговом* уровне, по ПКб – на уровне *«требует улучшения».*	12	При выполнении заданий текущего контроля обучающийся продемонстрировал знания, умения и опыт деятельности по УК на *продвинутом или высоком* уровне; по ПКб – на уровне *«соответствует ожиданиям» или «превосходит ожидания».*
Формы текущего контроля, указанные в графе 7 таблицы 4.1.2 для 8-10 недель *третьей* контрольной точки БРС	6	При выполнении заданий текущего контроля обучающийся продемонстрировал знания, умения и опыт деятельности по УК на *пороговом* уровне, по ПКб – на уровне *«требует улучшения».*	12	При выполнении заданий текущего контроля обучающийся продемонстрировал знания, умения и опыт деятельности по УК на *продвинутом или высоком* уровне; по ПКб – на уровне *«соответствует ожиданиям» или «превосходит ожидания».*
Формы текущего контроля, указанные в графе 7 таблицы 4.1.2 для 11-14 недель *четвертой* контрольной точки БРС	6	При выполнении заданий текущего контроля обучающийся продемонстрировал знания, умения и опыт деятельности по УК на *пороговом* уровне, по ПКб – на уровне *«требует улучшения».*	12	При выполнении заданий текущего контроля обучающийся продемонстрировал знания, умения и опыт деятельности по УК на *продвинутом или высоком* уровне; по ПКб – на уровне *«соответствует ожиданиям» или «превосходит ожидания».*
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	Оценивается согласно требованиям положения П 02.016
Зачет	0		36	Порядок начисления баллов приведен ниже
Итого	24		100	

Для *промежуточной аттестации обучающихся* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется порядок начисления баллов, установленный в оценочных средствах для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Максимальное количество баллов по промежуточной аттестации – 36, из них максимальный балл за тестирование – 30, максимальный балл за решение компетентностно-ориентированной задачи – 6.

Для обучающегося, продемонстрировавшего на ассесменте уровень сформированности профессиональных компетенций будущего «Не соответствует ожиданиям», выполняющего на промежуточной аттестации дополнительное задание (решение ситуационной задачи), максимальный балл за тестирование – 30, максимальный балл за решение компетентностно-ориентированной задачи – 3, максимальный балл за выполнение дополнительного задания (решение ситуационной задачи), позволяющего повторно оценить сформированность профессиональных компетенций будущего, – 3.

Каждый вариант для тестирования (КИМ) включает 15 вопросов и заданий в тестовой форме.

Шкала оценивания результатов тестирования, шкала оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи, шкала оценивания выполнения дополнительного задания (решение ситуационной задачи) и критерии их оценивания приведены в пунктах 3.1, 3.2 и 3.3 оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

1. Немов, Р. С. Психология: учебник: в 3 книгах / Р. С. Немов. – Москва: Владос, 2023. – Книга 1. Общие основы психологии. – 689 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=701700 (дата обращения: 07.06.2024). – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.

2. Пономарев, А. В. Лидерство в молодежной среде: учебное пособие / А. В. Пономарев, А. О. Ланцев, М. С. Кырчиков. – Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2020. – 218 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=611344 (дата обращения: 07.06.2024). – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.

3. Ступницкий, В. П. Психология: учебник / В. П. Ступницкий. – 6-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2024. – 516 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=711146 (дата обращения: 07.06.2024). – Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

4. Социально-психологические основы командной работы и саморазвития: учебное пособие / сост. Р. Р. Исхакова, Н. И. Юртаева. – Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2022. – 240 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=702194 (дата обращения: 07.06.2024). – Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

5. Эмоциональный интеллект: от истоков к перспективам: монография / Е. А. Сергиенко, Е. А. Хлевная, Е. И. Осипенко [и др.]. – Москва: Институт психологии РАН, 2019. – 254 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=695916 (дата обращения: 07.06.2024). – Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

8.2 Дополнительная учебная литература

6. Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование: учебное пособие / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева. – Ставрополь: СтГАУ, 2019. – 132 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614106 (дата обращения: 07.06.2024). – Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

7. Командообразование в организации: учебное пособие / Р. М. Богданова, В. Ю. Боев, О. Д. Ермоленко [и др.]; под ред. В. Ю. Боева. – Ростов-на-Дону: Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ, 2019. – 474 с.. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=616859 (дата обращения: 07.06.2024). – Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

8. Кузьминых, К. А. Инновационные технологии управления персоналом: самоменеджмент: учебное пособие / К. А. Кузьминых. – Уфа: УГНТУ, 2022. – 100 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=699701 (дата обращения: 07.06.2024). – Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

9. Караяни, А. Г. Психология общения и переговоров: учебное пособие / А. Г. Караяни, В. Л. Цветков. – Москва: Юнити-Дана: Закон и право, 2023. – 248 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=700167 (дата обращения: 07.06.2024). – Режим доступа: по подписке. –. Текст: электронный.

10. Петренко, Е. С. Современные практики принятия управленческих решений: лидерство и саморазвитие=Modern management decisionmaking practices: leadership and self-development: учебное пособие / Е. С. Петренко, Л. В. Шабалтина, А. В. Варламов. – Москва: Креативная экономика, 2019. – 102 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=599622 (дата обращения: 07.06.2024). – Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

11. Первичко, Е. И. Регуляция эмоций: клинико-психологический аспект: монография / Е. И. Первичко. – Москва : Когито-Центр, 2020. – 364 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=696502 (дата обращения: 07.06.2024). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

8.3 Перечень методических указаний

1. Позина, М. Б. Психология в предпринимательской деятельности:

надпрофессиональные компетенции, или Soft skills для предпринимателей: учебно-методическое пособие / М. Б. Позина. – Москва: Университет Синергия, 2021. – 144 с. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602849 (дата обращения: 08.04.2024). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Профессиональный психологический инструментарий:

1. ИМАТОН Методика трансово-медитативной саморегуляции «Встреча с целителем» (фЦ)
2. ИМАТОН «СИГНАЛ» Методика экспересс-диагностики суицидального риска
3. ИМАТОН М.П. Мороз «Методика экспересс-диагностики функционального состояния и работоспособности человека»
4. ИМАТОН Психодиагностическая компьютерная система Статус;
5. ИМАТОН «Личностный опросник MMPI»
6. ИМАТОН «PROFI» Профориентационная компьютерная система
7. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Методика рисуночный метафор «Жизненный путь» (Исследование содержания эмоциональных проблем);
8. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Автоматизированная экспресс-профориентация «Ориентир» для индивидуальной работы;
9. ИМАТОН Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра;
10. ИМАТОН Факторный личностный опросник Р. Кеттелла;
11. ИМАТОН Методика диагностики работоспособности Тест Э. Ландольта;
12. ИМАТОН Фрустрационный тест С. Розенцвейга;
13. ИМАТОН Ко-терапевтическая компьютерная система «Келли-98» Диагностика межличностных отношений;
14. ИМАТОН Методика ИДИКС (методика А.Б. Леоновой) Интегральная диагностика и коррекция профессионального стресса.

Учебно-наглядные пособия:

1. Конфликты в диаде «Руководитель-подчиненный»
2. Основные этапы психолого-педагогического исследования
3. Основные направления развития западной конфликтологии
4. Функции трудовых конфликтов
5. Предупреждение и разрешение межличностного конфликта
6. Классификация методов психологического исследования (по Б.Г. Ананьеву)
7. Конфликтная ситуация
8. Отрасли психологии
9. Типология характерологических особенностей по К. Юнгу
10. Направление психологии: предмет исследования, парадигма, метод, практика.

Журналы в библиотеке университета:

Психологический журнал

Известия Юго-Западного государственного университета. Серия «Лингвистика и педагогика»

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»: http://www.biblioclub.ru
2. Электронная библиотека диссертаций российской государственной библиотеки: http://diss.rsl.ru/
3. Электронная библиотека ЮЗГУ: http://elibrary.kstu.kursk.ru
4. Электронно-библиотечная система «Лань» коллекции изданий гуманитарного профиля и периодические издания (бесплатный контент): http://e.lanbook.com/
5. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины являются лекции и практические занятия.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия и положения каждой новой темы; важные положения аргументируются и иллюстрируются примерами из практики; объясняется практическая значимость изучаемой темы; делаются выводы; даются рекомендации для самостоятельной работы по данной теме. На лекциях необходимо задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных вопросов. В ходе лекции студент должен конспектировать учебный материал. Конспектирование лекций – сложный вид работы, предполагающий интенсивную умственную деятельность студента. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное и сделано это лично студентом в режиме реального времени в течение лекции. Не следует стремиться записать лекцию дословно. Целесообразно вначале понять основную мысль, излагаемую лектором, а затем кратко записать ее. Желательно заранее оставлять в тетради пробелы, куда позднее, при самостоятельной работе с конспектом, можно внести дополнительные записи. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать вопросы плана лекции, который преподаватель дает в начале лекционного занятия. Следует обращать внимание на акценты, выводы, которые делает лектор, отмечая наиболее важные моменты в лекционном материале.

Необходимым является глубокое освоение содержания лекции и свободное владение им, в том числе использованной в ней терминологией. Работу с конспектом лекции целесообразно проводить непосредственно после ее прослушивания, что способствует лучшему усвоению материала, позволяет своевременно выявить и устранить «пробелы» в знаниях. Работа с конспектом лекции предполагает перечитывание конспекта, внесение в него, по необходимости, уточнений, дополнений, разъяснений и изменений. Некоторые вопросы выносятся за рамки лекций. Изучение вопросов, выносимых за рамки лекционных занятий, предполагает самостоятельное изучение студентами дополнительной литературы, указанной в п.8.2.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины продолжается на практических занятиях, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. При работе с источниками и литературой необходимо:

– сопоставлять, сравнивать, классифицировать, группировать, систематизировать информацию в соответствии с определенной учебной задачей;

– обобщать полученную информацию, оценивать прочитанное;

– фиксировать основное содержание прочитанного текста; формулировать устно и письменно основную идею текста; составлять план, формулировать тезисы.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю. Обязательным элементом самостоятельной работы по дисциплине является самоконтроль. Одной из важных задач обучения студентов способам и приемам самообразования является формирование у них умения самостоятельно контролировать и адекватно оценивать результаты своей учебной деятельности и на этой основе управлять процессом овладения знаниями. Овладение умениями самоконтроля приучает студентов к планированию учебного труда, способ-

ствует углублению их внимания, памяти и выступает как важный фактор развития познавательных способностей. Самоконтроль включает:

– оперативный анализ глубины и прочности собственных знаний и умений;

– критическую оценку результатов своей познавательной деятельности.

Самоконтроль учит ценить свое время, позволяет вовремя заметить и исправить свои ошибки. Формы самоконтроля могут быть следующими:

– устный пересказ текста лекции и сравнение его с содержанием конспекта лекции;

– составление плана, тезисов, формулировок ключевых положений текста по памяти;

– пересказ с опорой на иллюстрации, чертежи, схемы, таблицы, опорные положения.

Самоконтроль учебной деятельности позволяет студенту оценивать эффективность и рациональность применяемых методов и форм умственного труда, находить допускаемые недочеты и на этой основе проводить необходимую коррекцию своей познавательной деятельности.

При подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине необходимо повторить основные теоретические положения каждой изученной темы и основные термины, самостоятельно решить несколько типовых компетентностно-ориентированных задач.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Libreoffice операционная система Windows
Антивирус Касперского *(или ESETNOD)*

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Ноутбук ASUSX50VL РМД-Т2330/14/1024М/|16, ноутбук LENOWOG580 (59405173)202OM/40961500/DVD-S, проектор inFocusIN 124+(39945.45), диктофон цифровой SonyICD-PX312F, видеокамера Флеш PanasonicHC-V700, устройство психофизиологического тестирования УПТФ-1/30 «Психофизиолог», указка лазерная GreenLaserJetPro 200 Color,телевизор TV Витязь,видеомагнитофон Philips,музыкальный центр LGF-5865AX, системный блок iCe12000|256CDRW| ASUC MB, монитор 17Samsung 765 MB<0.20,50-160Hz,1600x1200@68Hz.

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	изменных	заменен-ных	аннулирован-ных	новых			