



Программу составил(и):

*доктор социологических наук, профессор, Лукацук Виталий Игоревич*

Рецензент(ы):

Рабочая программа дисциплины

**Тренинг "Профессиональные навыки менеджера"**

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 12.01.2016 г. № 7)

составлена на основании учебного плана:

Направление 38.03.02 Менеджмент

утвержденного учёным советом вуза от 13.04.2020 протокол № 8.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

**Кафедра государственного и корпоративного управления**

Протокол от 02.03.2023 г. № \_\_

Зав. кафедрой Мугаева Екатерина Викторовна

Согласовано с представителями работодателей на заседании НМС, протокол №9 от 17 апреля 2023 г.

Председатель НМС проф. Павелко Н.Н.

**1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

1.1	является формирование компетенций обучающихся в области лидерства, командообразования, умения принимать верные и взвешенные решения, брать на себя ответственность
Задачи: <input type="checkbox"/> достичь понимания студентами, как происходит формирование команды;	
<input type="checkbox"/> показать, как выстраиваются взаимоотношения в коллективе;	
<input type="checkbox"/> сформировать у студентов взгляд на эффективное командообразование и развитие лидерства как на важнейший фактор развития организации.	

**2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Цикл (раздел) ОП:		ФТД.В
2.1	<b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>	
2.2	<b>Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>	

**3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ, ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ и планируемые результаты обучения**

<b>ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</b>	
:	
<b>Владеть</b>	
Уровень 1	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций
Уровень 2	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия
Уровень 3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
<b>ОПК-4: способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации</b>	
:	
<b>Владеть</b>	
Уровень 1	способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания
Уровень 2	способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку
Уровень 3	способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации
<b>ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</b>	
:	
<b>Владеть</b>	
Уровень 1	навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач
Уровень 2	навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
Уровень 3	навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
<b>ПК-12: умением организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления)</b>	
:	
<b>Уметь</b>	
Уровень 1	организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами

Уровень 2	организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей
Уровень 3	организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления)

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература и эл. ресурсы	Практ. подг.
<b>Раздел 1. Тема 1</b>						
1.1	Лекция 1. Стиль руководства и лидерство – умение руководить. /Лек/	4	2	ОПК-3 ОПК-4 ПК-1 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
1.2	Задание: Сопоставить черты лидера и руководителя. Найти общее и различное, результаты оформить в таблицу /Ср/	4	2	ОПК-3 ОПК-4 ПК-1 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л1.6	
<b>Раздел 2. Тема 2</b>						
2.1	Лекция 2 Постановка задач – умение ставить задачи /Ср/	4	2	ОПК-3 ОПК-4 ПК-1 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л1.6	
2.2	Задание: построить свое «Дерево целей» для конкретной цели. /Ср/	4	2	ОПК-3 ОПК-4 ПК-1 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л1.6	
2.3	Задание: проанализировать норму управляемости в организации (по месту работы, учебы) /Ср/	4	8	ОПК-3 ОПК-4 ПК-1 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л1.6	
<b>Раздел 3. Тема 3</b>						
3.1	Лекция 3 Тайм-менеджмент – умение распределять время. /Ср/	4	2	ОПК-3 ОПК-4 ПК-1 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л1.6	
3.2	Задание. Заполнить Матрицу Эйзенхауэра на месяц. /Ср/	4	2	ОПК-3 ОПК-4 ПК-1 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л1.6	
<b>Раздел 4. Тема 4</b>						
4.1	Лекция 4 Деловые коммуникации – умение обмениваться информацией /Ср/	4	2	ОПК-3 ОПК-4 ПК-1 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л1.6	
4.2	Задание: Определить свой стиль коммуникативный стиль. Результат оформить. /Ср/	4	2	ОПК-3 ОПК-4 ПК-1 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л1.6	
<b>Раздел 5. Тема 5</b>						
5.1	Лекция 5 Переговоры – умение договариваться /Ср/	4	2	ОПК-3 ОПК-4 ПК-1 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л1.6	
5.2	Задание: На примере конкретной ситуации разрешить возможный конфликт и добиться своей цели. /Пр/	4	2	ОПК-3 ОПК-4 ПК-1 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л1.6	
<b>Раздел 6. Тема 6</b>						
6.1	Лекция 6 Совещание – умение проводить совещание /Лек/	4	2	ОПК-3 ОПК-4 ПК-1 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л1.6	
6.2	Задание: Составить планы различных типов совещаний (совещание, планерка, пятиминутка) на конкретную тему. /Пр/	4	2	ОПК-3 ОПК-4 ПК-1 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л1.6	
<b>Раздел 7. Самостоятельная работа</b>						
7.1	7 Команда – умение организовать совместную работу /Ср/	4	6	ОПК-3 ОПК-4 ПК-1 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л1.6	

7.2	Задание. Разработайте сценарий офисного тимбилдинга. /Ср/	4	10	ОПК-3 ОПК-4 ПК-1 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л1.6	
7.3	Лекция 8 Принятие решений – умение делать выбор /Ср/	4	10	ОПК-3 ОПК-4 ПК-1 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л1.6	
7.4	Задание: Сформулируйте бизнес-цель по модели SMART /Ср/	4	10	ОПК-3 ОПК-4 ПК-1 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л1.6	
<b>Раздел 8. Контактная работа</b>						
8.1	Контактная работа /КАЭ/	4	0,2	ОПК-3 ОПК-4 ПК-1 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л1.6	

## 5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

### 5.1. Контрольные вопросы и задания

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования обучающихся, по результатам выполнения самостоятельных работ. Формами диагностического контроля лекционной части данной дисциплины являются устные опросы и собеседования. Текущий контроль призван, с одной стороны, определить уровень продвижения обучающихся в освоении дисциплины и диагностировать затруднения в освоении материала, а с другой – показать эффективность выбранных средств и методов обучения. Формы контроля могут варьироваться в зависимости от содержания раздела дисциплины: контролем освоения содержания раздела могут являться коллоквиум, выполнение учебных индивидуальных заданий в ходе практических занятий, мониторинг результатов практических занятий, контрольный опрос (устный или письменный), презентация результатов проектной деятельности, выполнение тестовых заданий. Формы такого контроля выполняют одновременно и обучающую функцию.

Промежуточная аттестация направлена на определение уровня сформированности компетенций по дисциплине в целом. Для комплексного планирования и осуществления всех форм учебной работы и контроля используется балльно-рейтинговая система (БРС). Все элементы учебного процесса (от посещения лекции до выполнения письменных заданий) соотносятся с определённым количеством баллов. Работы оцениваются в баллах, сумма которых определяет рейтинг каждого обучающегося. В баллах оцениваются не только знания и навыки обучающихся, но и творческие их возможности: активность, неординарность решений поставленных проблем, умение сформулировать и решить научную проблему. Форма текущего контроля знаний – работа обучающегося на практических занятиях. Форма промежуточных аттестаций – итоговый тест по темам текущего раздела.

По дисциплине предусмотрен текущий контроль в виде тестирования, итоговый контроль в виде зачёта. Порядок проведения текущего контроля и итогового контроля по дисциплине (промежуточный контроль) строго соответствует «Положению о проведении контроля успеваемости студентов в НАН ЧОУ ВО Академии ИМСИТ». В перечень включаются вопросы из различных разделов курса, позволяющие проверить и оценить теоретические знания студентов. Текущий контроль засчитывается на основе полноты раскрытия темы и выполнения представленных заданий. Для проведения зачёта в устной, письменной или тестовой форме разрабатывается перечень вопросов, утверждаемых на кафедре.

Контрольно-оценочные средства для проведения промежуточной и итоговой аттестации обучающихся прилагаются.

Перечень видов и форм контроля дисциплины:

- выполнение учебных индивидуальных заданий в ходе практических занятий;
- контрольный опрос (устный);
- выполнение тестового задания;
- выполнение кейсов по темам занятий;
- выполнение практических работ;
- решение задач.

### 5.2. Темы письменных работ

Задание: Сформулируйте бизнес-цель по модели SMART

Буква      Значение      Пояснение

S      Specific (Конкретность)      Объясняется, что именно необходимо достигнуть. Например, «увеличить чистую прибыль собственного предприятия».

M      Measurable (Измеримость)      Объясняется, в чем будет измеряться результат. «Сколько вешать в граммах?»<sup>©</sup> Если показатель количественный, то необходимо выявить единицы измерения, если качественный, то необходимо выявить эталон отношения. Например, «увеличить прибыль собственного предприятия на 25% относительно чистой прибыли текущего года».

A      Attainable (Достижимость)      Объясняется, за счет чего планируется достигнуть цели. И возможно ли ее достигнуть вообще. Например, «увеличить прибыль собственного предприятия на 25% относительно чистой прибыли текущего года за счет снижения себестоимости продукции, автоматизации ресурсоемких операций и сокращения штата занятых на исполнении автоматизируемых операций сотрудников на 80 % от текущего количества». А вот совершить кругосветный круиз на резиновой уточке вряд ли удастся.

R      Relevant (Уместность)      Определение истинности цели. Действительно ли выполнение данной задачи позволит достичь желаемой цели. Необходимо удостовериться, что выполнение данной задачи действительно необходимо.

Например, если брать «сокращение штата занятых на исполнении автоматизируемых операций сотрудников на 80 %» в качестве отдельной подзадачи, которая также ставится по SMART, то сотрудников можно не увольнять, а перевести на иные должности, на которых эти сотрудники смогут принести компании доход, а не просто экономию. Если брать страховую компанию, то вместо увольнения сотрудникам можно предложить продолжить работу в качестве агента либо не расходовать средства на автоматизацию, а просто увеличить норму выработки.

Т Time-bound (Ограниченность во времени) Определение временного триггера / промежутка, по наступлению / окончанию которого должна быть достигнута цель (выполнена задача). Например, «к окончанию второго квартала следующего года увеличить прибыль собственного предприятия на 25 % относительно чистой прибыли текущего года за счет снижения себе-стоимости продукции, автоматизации ресурсоемких операций и сокращения штата занятых на исполнении автоматизируемых операций сотрудников на 80% от текущего количества».

2. Перечислите положительные и отрицательные факторы, влияющих на достижение цели.

3. Оцените факторы с точки зрения управляемости

4. Оцените степень влияния каждого фактора: сильное, среднее, слабое

5. Выработайте правильное решение, обоснуйте его.

### 5.3. Фонд оценочных средств

Примерный перечень тестовых вопросов к зачету

Блок 1. Лекция 1. Стиль руководства и лидерство – умение руководить

Без чего ни один менеджер не может решить поставленную задачу:

1. Без эффективного взаимодействия с другими людьми
2. Без знаний психологии
3. Без навыков принятия нестандартных решений

В чем отличие менеджера от специалистов:

1. Специалисты отвечают за результат их общей работы:
2. Менеджер отвечает за работу своих подчиненных
3. Полномочия специалиста больше, чем полномочия менеджера

Почему некоторые руководители не могут сделать так, чтобы хорошо работали другие, а не он:

1. Они несут на себе груз всей работы
2. Им не хватает умения руководить
3. Мыслят как специалисты

Что подразумевает выражение «Умение руководить»:

1) Помогать подчиненным выполнять работу

2) Умение организовать работу других людей так, чтобы успех достигался силами подчиненных

3) Умение принимать решение только за себя

5. Лидерство-это:

1) Желание руководителя выделиться на фоне подчиненных

2) Способ организации работы, при котором каждый из работников занимается тем, чем считает нужным

3) Это система взаимоотношений, когда один человек берёт на себя ответственность, а остальные прикладывают усилия для выполнения работы

Блок 2 Постановка задач – умение ставить задачи.

№ 1 В чем состоит работа менеджера?

1. в том, чтобы развивать их лидерские качества;
2. в том, чтобы управлять компанией;
3. в том, чтобы обеспечивать достижение поставленных целей на уровне всей организации, подразделения, отдельных сотрудников.

№ 2 Что необходимо при достижении результата, кроме его обеспечения?

1. достичь с минимальными затратами времени и сил;
2. достичь с минимальными затратами ресурсов;
3. все выше перечисленное.

№ 3 Как избежать ситуации, когда подчиненные могут неправильно трактовать поставленные перед ними задачи?

1. необходимо научиться правильно их формулировать;
2. найти общий язык с коллективом;
3. сходить с подчиненными на корпоратив.

№ 4 Назовите базовую компетенцию эффективного руководителя по мнению специалистов.

1. умение создать коллектив;
2. быть инициативным;
3. умение ставить четкие цели и задачи.

№ 5 Какой интервал принимается для точки отсчета при исчислении прямых подчиненных у менеджера?

1. от 10-30 человек;
2. от 2-4 человека;
3. от 5 до 9 человек.

### 5.4. Перечень видов оценочных средств

Перечень видов и форм контроля дисциплины:

- выполнение учебных индивидуальных заданий в ходе практических занятий;
- контрольный опрос (устный);
- выполнение тестового задания;
- выполнение кейсов по темам занятий;

<input type="checkbox"/>	выполнение практических работ;
<input type="checkbox"/>	решение задач.

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 6.1. Рекомендуемая литература

#### 6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Семенова В. В., Кошель И. С.	Самоменеджмент: Управление личной эффективностью. Управление эмоциональным интеллектом: Учебное пособие	Москва: Русайнс, 2022, URL: <a href="https://book.ru/book/942727">https://book.ru/book/942727</a>
Л1.2	Масленников В. В., Ляндау Ю. В., Калинина И. А., Попова Е. В., Бирюков Е. С.	Цифровой менеджмент: Учебник	Москва: КноРус, 2022, URL: <a href="https://book.ru/book/942679">https://book.ru/book/942679</a>
Л1.3	Яшин С. Н., под общ. ред., Суходоева Л. Ф., Роганова С. Ю., Суходоев Н. Д.	Самоменеджмент: Учебное пособие	Москва: КноРус, 2022, URL: <a href="https://book.ru/book/942515">https://book.ru/book/942515</a>
Л1.4	Блинов А. О., Угрюмова Н. В.	Менеджмент. Задания, тесты, кейсы: Учебное пособие	Москва: КноРус, 2022, URL: <a href="https://book.ru/book/940664">https://book.ru/book/940664</a>
Л1.5	Колесников А. В.	Менеджмент: Учебник	Москва: КноРус, 2022, URL: <a href="https://book.ru/book/941458">https://book.ru/book/941458</a>
Л1.6	Гуськов Ю.В., Гуськова Т.В.	Стратегический менеджмент: Учебник	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022, URL: <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=387058">http://znanium.com/catalog/document?id=387058</a>

#### 6.3.1. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

6.3.1.1	Windows 10 Pro RUS Операционная система – Windows 10 Pro RUS Подписка Microsoft Imagine Premium – Order №143659 от 12.07.2021
6.3.1.2	1С:Предприятие 8. Комплект 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях. Сублицензионный договор № 32/180913/005 от 18.09.2013. (Первый БИТ)
6.3.1.3	AnyLogic Программное обеспечение для имитационного моделирования Программное обеспечение по лицензии GNU GPL
6.3.1.4	SMath Studio Программа для вычисления математических выражений и построения графиков функций Программное обеспечение по лицензии GNU GPL

#### 6.3.2. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

6.3.2.1	Консультант Плюс <a href="http://www.consultant.ru">http://www.consultant.ru</a>
6.3.2.2	Global CIO Официальный портал ИТ-директоров <a href="http://www.globalcio.ru">http://www.globalcio.ru</a>
6.3.2.3	ИСО Международная организация по стандартизации <a href="https://www.iso.org/ru/home.html">https://www.iso.org/ru/home.html</a>
6.3.2.4	РОССТАНДАРТ Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии <a href="https://www.gost.ru/portal/gost/">https://www.gost.ru/portal/gost/</a>
6.3.2.5	Кодекс – Профессиональные справочные системы <a href="https://kodeks.ru">https://kodeks.ru</a>

## 8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В соответствии с требованиями ФГОС ВО реализация компетентностного подхода должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (тренингов, деловых игр, разбор конкретных ситуаций и т.д.) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития требуемых компетенций обучающихся.

Преподавание дисциплины «Тренинг эффективное командообразование и развитие лидерства» строится на основе современных методов, приёмов, средств (аудитивных, визуальных, аудиовизуальных, компьютерной техники и др.) и форм обучения, способствующих реализации всех целей освоения дисциплины и обеспечивающих интенсификацию процесса обучения.

Используемые образовательные технологии направлены на реализацию компетентностного и личностно-деятельностного подходов, позволяющих воспитывать и развивать творческую инициативную личность, способную осуществлять продуктивное разностороннее взаимодействие с факторами маркетинговой среды организации, обладающую высоким творческим потенциалом, готовностью к саморазвитию, самообразованию, к плодотворному осуществлению своих

профессиональных обязанностей.

В учебном процессе предусмотрено эффективное сочетание традиционных форм и методов обучения и новых образовательных технологий. Прежде всего, это технология коммуникативного обучения, обеспечивающая формирование коммуникативной компетенции обучающихся, наличие которой позволяет им успешно адаптироваться к современным условиям рынка.

Технология дифференцированного обучения в сочетании с технологией индивидуализации обучения помогает организовать познавательную деятельность обучающихся с учётом их индивидуальных особенностей и интересов, поощряя их реализовывать свой творческий потенциал.

Информационно-коммуникативные технологии (технология использования компьютерных программ, интернет-технологии) способствуют повышению познавательной активности и интенсификации самостоятельной работы обучающихся.

Технология модульного обучения позволяет разделить содержание дисциплины «Тренинг эффективное командообразование и развитие лидерства» на вполне автономные модули, интегрированные в общий курс.

Игровая и проектная технология, а также технология обучения в сотрудничестве помогают раскрыть личностный потенциал каждого обучающегося, обучают моделированию ситуаций социального взаимодействия, в процессе решения поставленных учебно-профессиональных задач, способствуют реализации междисциплинарного подхода к процессу обучения, формируют коллективную ответственность за решение учебных задач.

Интерактивные технологии – организация образовательного процесса, которая предполагает активное и нелинейное взаимодействие всех участников, достижение на этой основе лично значимого для них образовательного результата. Наряду со специализированными технологиями такого рода принцип интерактивности прослеживается в большинстве современных образовательных технологий.

Интерактивность подразумевает субъект-субъектные отношения в ходе образовательного процесса и, как следствие, формирование саморазвивающейся информационно-ресурсной среды.

## **9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ**

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки реализация компетентного подхода предусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (разбор конкретных задач, проведение блиц-опросов, исследовательские работы) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивной форме, составляет не менее 15 % аудиторных занятий (определяется ФГОС с учётом специфики ОПОП).

Лекционные занятия дополняются ПЗ и различными формами СРС с учебной и научной литературой. В процессе такой работы студенты приобретают навыки «глубокого чтения» - анализа и интерпретации текстов по методологии и методике дисциплины.

Учебный материал по дисциплине «Тренинг эффективное командообразование и развитие лидерства» разделён на логически завершённые части (разделы), после изучения, которых предусматривается аттестация в форме письменных тестов, контрольных работ.

Работы оцениваются в баллах, сумма которых даёт рейтинг каждого обучающегося. В баллах оцениваются не только знания и навыки обучающихся, но и их творческие возможности: активность, неординарность решений поставленных проблем. Каждый раздел учебной дисциплины включает обязательные виды работ – ПЗ, различные виды СРС (выполнение домашних заданий по решению задач, подготовка к практическим занятиям).

Форма текущего контроля знаний – работа студента на практическом занятии, опрос. Форма промежуточных аттестаций – контрольная работа в аудитории, домашняя работа. Итоговая форма контроля знаний по разделам – контрольная работа или опрос.

Методические указания по выполнению учебной работы размещены в электронной образовательной среде академии