

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
Московский государственный институт культуры

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ
Психология лидерства и командного взаимодействия в молодежной среде

39.04.03 Организация работы с молодежью
Программа подготовки
Управление стратегическими проектами в сфере молодёжной политики
Уровень квалификации магистр
Форма обучения очная

*(адаптирован для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов)*

Фонд оценочных средств предназначен для контроля сформированности компетенций (знаний, умений, навыков и владений) обучающихся по направлению подготовки 39.04.03 Организация работы с молодежью по дисциплине **«Психология лидерства и командного взаимодействия в молодежной среде»**

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине:

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине:

<p>УК-6. Самоорганизация и саморазвитие (в т.ч. здоровьесбережение)</p> <p>Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК 6.1. Выстраивает и обосновывает иерархию целей и задач саморазвития с точки зрения их приоритета в жизненном и профессиональном самоопределении</p> <p>УК 6.2. Проводит самооценку уровня своей готовности к решению профессиональных задач разрабатывает и реализует программу саморазвития и самосовершенствования</p> <p>УК 6.3. Подбирает критерии и анализирует результаты процесса самосовершенствования, на их основе корректирует процесс саморазвития в зависимости от меняющихся условий и потребностей</p>	<p>- систему практических умений и навыков, обеспечивающих соблюдения норм и рекомендаций здорового образа жизни</p>	<p>- распознает необходимые для окружающих практики соблюдения норм и рекомендаций здорового образа жизни;</p> <p>- применять на практике метод убеждения пользы соблюдения норм и здорового образа жизни;</p> <p>- планировать и реализовывать конкретные действия по соблюдению норм и рекомендаций здорового образа жизни у окружающих</p>	<p>- навыком регулярной фиксации уровня соблюдения норм и рекомендаций здорового образа жизни</p>
---	---	--	---	---

<p>УК-3. Командная работа и лидерство</p> <p>Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>УК 3.1. - Формирует команду для решения поставленной цели и регулирует внутри командное взаимодействие</p> <p>УК 3.2. Осуществляет целеполагание и стратегическое планирование командной работы</p> <p>УК 3.3. Организует совместную деятельность и руководит командой прогнозирует результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий</p> <p>УК 3.4. Проводит анализ результатов командной работы</p> <p>УК 3.5 Оценивает эффективность своего руководства командной работой в рамках достижения поставленной цели</p>	<p>- принципы и основные алгоритмы принятия решений в нестандартных ситуациях, иметь представления о социальной и этической ответственности за принятые решения</p>	<p>- критически оценивать принятые решения; избегать автоматического о применения стандартных форм и приемов при решении нестандартных задач</p>	<p>- умением находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовностью нести за них социальную и этическую ответственность</p>
<p>ПК-5 Способен управлять ресурсами, персоналом и коммуникациями в молодежных проектах</p>	<p>ПК-5.1. Способен планировать и распределять человеческие, финансовые и информационные ресурсы в процессе реализации молодежных проектов.</p> <p>ПК-5.2. Умеет формировать эффективные проектные команды, определять роли и зоны ответственности участников, обеспечивать командное взаимодействие.</p> <p>ПК-5.3. Способен выстраивать внутренние и внешние коммуникации проекта, поддерживать взаимодействие с партнёрами, институтами власти, общественными и молодежными структурами.</p>	<p>Основы стратегического и кадрового менеджмента.</p> <p>Методы управления человеческими, финансовыми и информационными ресурсами.</p> <p>Принципы командного взаимодействия и делового лидерства.</p>	<p>Формировать эффективные команды и распределять роли участников проекта.</p> <p>Планировать и оптимизировать ресурсы в рамках проектного цикла.</p> <p>Организовывать коммуникацию между государственными, общественными и молодежными структурами.</p>	<p>Инструментами HR-менеджмента и коммуникационного сопровождения проектов.</p> <p>Технологиям и мотивации и наставничества молодежных лидеров.</p> <p>Навыками стратегического лидерства и деловой этики.</p>

2. Типовые и оригинальные контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине (оценочные средства). Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.

2.1. Задания репродуктивного уровня

Темы докладов:

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

Лидерский потенциал молодежи: методы диагностики, развития и сопровождения

2.2. Задания реконструктивного уровня

Тестирование

Тест по компетенции УК-6 (15 вопросов)

Самоорганизация, саморегуляция, самооценка, программа развития, ЗОЖ

1. Что является ключевым элементом самоорганизации специалиста?

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

2. Какой инструмент помогает сформировать навык рефлексии?

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

3. Что относится к навыкам саморегуляции?

- а) Подавление эмоций
- б) Игнорирование переживаний
- в) Активная конкуренция
- г) Управление эмоциональными реакциями**
- д) Ригидность

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

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

5. Какой шаг является первым при разработке программы саморазвития?

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

6. Что отражает сформированность УК-6?

- а) Повышенная тревожность
- б) Стремление избегать ошибок
- в) Усталость и выгорание

- г) **Умение корректировать свои действия на основе самооценки**
- д) Конфликтность

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

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

8. Что относится к здоровьесберегающему поведению?

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

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

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

10. Что способствует профессиональному росту?

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

11. Какой навык относится к тайм-менеджменту?

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

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

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

13. Что является индикатором зрелой профессиональной позиции?

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

14. Что помогает сохранить профессиональный ресурс?

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

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

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

Тест по УК-3. Командная работа и лидерство

1. Что является основой командной стратегии?

- а) Интуитивное распределение задач
- б) Эмоциональные решения
- в) Жёсткая вертикаль
- г) Чётко сформулированная общая цель
- д) Случайная инициатива участников

2. Какое действие лидера способствует повышению эффективности команды?

- а) Игнорировать мнения участников
- б) Давить на команду сроками
- в) Учитывать компетенции каждого при распределении ролей**

- г) Повышать требования без объяснений
- д) Уменьшать коммуникацию

3. Ситуация: два члена команды конкурируют за лидерство. Что соответствует УК-3?

- а) Назначить «победителя»
- б) Усилить конкуренцию
- в) Провести обсуждение ролей и выработать совместное решение**
- г) Уйти от конфликта
- д) Передать решение внешнему человеку

4. Что является признаком слаженной команды?

- а) Низкая вовлеченность
- б) Постоянная конкуренция
- в) Отсутствие планирования
- г) Понимание общих целей всеми участниками**
- д) Нечеткие обязанности

5. Как лидер может сформировать стратегию команды?

- а) Опираясь на слухи
- б) Подражая другим командам
- в) Ожидая инициативы от других
- г) Анализируя ситуацию и вовлекая команду в планирование**
- д) Повышая нагрузку

6. Что способствует развитию командной ответственности?

- а) Наказания
- б) Запугивание
- в) Индивидуализм
- г) Прозрачное распределение задач и ожиданий**
- д) Игнорирование результатов

7. Ситуация: команда не понимает задачу проекта. Действия лидера при УК-3:

- а) Повысить критику
- б) Игнорировать вопросы
- в) Провести разъяснение целей и стратегических шагов**
- г) Ускорить процесс
- д) Повысить контроль

8. Что помогает удерживать участников в командной работе?

- а) Страх наказания
- б) Постоянная критика
- в) Изоляция
- г) Чувство принадлежности и признание вклада**
- д) Давление

9. Какое поведение соответствует роли лидера?

- а) Делегирование ответственности вверх
- б) Непредсказуемость решений
- в) Замкнутость
- г) Координация действий и поддержка участников**
- д) Уменьшение контактов

10. Что помогает снизить напряженность в команде?

- а) Давление
- б) Молчание
- в) Эмпатия и открытое обсуждение проблемы**
- г) Игнорирование
- д) Ригидные приказы

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

- а) Оставить новичка без внимания
- б) Дать ему самые сложные задачи
- в) Помочь адаптироваться и включить в коммуникацию**
- г) Проверить его «на прочность»
- д) Уменьшить взаимодействие

12. Что является ключевым инструментом командного руководства?

- а) Манипуляции
- б) Интриги
- в) Обесценивание
- г) Фасилитация обсуждений и координация решений**
- д) Страх

13. Как команда приходит к общей стратегии?

- а) Через конфликт
- б) Через давление лидера
- в) Через игнорирование альтернатив
- г) Через обсуждение, согласование идей и распределение ролей**
- д) Через случайный выбор

14. Что показывает сформированность УК-3?

- а) Хаос в командной деятельности
- б) Непонимание целей
- в) Постоянные конфликты
- г) Неясность ролей
- д) Способность организовать команду и обеспечить согласованность действий**

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

- а) Усиливает давление
- б) Обвиняет участников
- в) Уходит от ответственности

- г) **Анализирует причину, корректирует стратегию и распределение функций**
- д) Прекращает взаимодействие

Тест по компетенции ПК-5

Управление ресурсами, командой, коммуникациями, партнерствами

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

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

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

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

3. Что является основой внутренней коммуникации проекта?

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

4. Что формирует эффективную команду?

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

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

- а) Обострить конфликт
- б) Принять сторону одного
- в) **Избегать вмешательства**

- г) **Организовать конструктивный диалог**
- д) Игнорировать ситуацию

6. *Что повышает качество внешних коммуникаций?*

- а) Нечеткие договоренности
- б) Закрытость
- в) **Прозрачность и согласованность действий**
- г) Жесткий контроль
- д) Редкие контакты

7. *Что является показателем зрелого управления ресурсами?*

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

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

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

9. *Что укрепляет партнёрские связи?*

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

10. *Какой навык важен для управления командой?*

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

11. *Ситуация: новому участнику сложно влиться в команду.*

- а) Игнорировать
- б) Критиковать

- в) Усложнить задачи
- г) Обеспечить поддержку и мягкое включение**
- д) Уменьшить коммуникацию

12. Что помогает повысить мотивацию участников?

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

13. Что снижает напряженность в команде?

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

14. Что является признаком сформированности ПК-5?

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

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

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

2.3. Задания практико-ориентированного и/или исследовательского уровня

Задания для прохождения итогового контроля (экзамена)

1. Дайте определение лидерства в молодежной среде.
2. Какие качества являются ключевыми для эффективного молодежного лидера?
3. Объясните различие между лидерством и доминированием.
4. Опишите основные механизмы психологического влияния лидера на команду.

5. Как социальная и культурная среда влияет на становление лидера?
6. Почему лидер может утратить авторитет? Предложите способы его восстановления.
7. Сравните трансформационное и транзакционное лидерство.
8. Что отличает служащее лидерство и почему оно актуально в молодежных инициативах?
9. Объясните специфику цифрового лидерства.
10. Какие стили лидерства чаще выбирают молодые люди и по каким причинам?
11. Раскройте суть ситуационного лидерства.
12. Как определить нужный стиль лидерства в кризисной ситуации команды?
13. Укажите ключевые мотивы участия молодежи в проектах.
14. Каким образом лидер формирует мотивацию команды?
15. Что такое демотивация и как её преодолевать?
16. Объясните значение признания достижений для участников команды.
17. Раскройте модель внутренней мотивации по Деси и Райану.
18. Что должен делать лидер, если команда потеряла интерес к проекту?
19. Опишите этапы развития команды по модели Брюса Такмана.
20. Что такое командные роли и почему важно их определять?
21. Дайте определение командной сплоченности.
22. Назовите факторы, препятствующие эффективной командной работе.
23. Какие инструменты помогают формировать правила взаимодействия в команде?
24. Что должен делать лидер на этапе «бурления» в команде?
25. Объясните понятие группового давления.
26. Кто такой неформальный лидер и почему он важен в молодежных группах?
27. Что такое микрогруппы в коллективе?
28. Что приводит к поляризации мнений в молодежной команде?
29. Как цифровая коммуникация влияет на групповую динамику?
30. Как должен действовать лидер при появлении «скрытой оппозиции» в команде?
31. Опишите ключевые особенности эффективной коммуникации лидера.
32. Что такое фасилитация и как она применяется в командной работе?
33. Как невербальная коммуникация влияет на восприятие лидера?
34. Объясните роль эмоционального интеллекта в управлении командой.
35. Назовите основные коммуникативные барьеры.
36. Как корректно дать обратную связь участнику, который воспринимает её как угрозу?
37. Что включает в себя управление человеческими ресурсами в проекте?
38. Назовите базовые принципы ресурсного планирования.
39. Как определить, что команда испытывает перегрузку?
40. Что такое информационные ресурсы и зачем их структурировать?
41. Объясните связь между целью проекта, ресурсами и ролями команды.
42. Как перераспределить ресурсы при дефиците и сохранить эффективность проекта?
43. Назовите основные типы конфликтов в молодежных коллективах.
44. Что такое эскалация конфликта?
45. Опишите этапы процесса медиации.
46. Какие ошибки лидера провоцируют усиление конфликта?
47. Что означают «позиции» и «интересы» в переговорах?
48. Что делать лидеру, если конфликт угрожает срокам реализации проекта?

49. Объясните различия между коучингом, наставничеством и тьюторством.
50. Как формируется индивидуальная траектория развития молодого лидера?
51. Назовите методы обратной связи, применимые в тьюторской работе.
52. Какие компетенции необходимы наставнику для сопровождения молодых лидеров?
53. Объясните модель GROW и её применение.
54. Как помочь молодому лидеру, который не видит направления развития?
55. Раскройте особенности лидерства в цифровых сообществах.
56. Какие качества делают лидера авторитетным в онлайн-среде?
57. Дайте определение микролидерству.
58. Как алгоритмы соцсетей влияют на формирование цифрового авторитета?
59. Назовите ключевые риски лидерства в цифровой среде.
60. Какие шаги должен предпринять лидер, если цифровое сообщество начинает проявлять агрессию?

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Список литературы и источников

Основная:

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

Дополнительная литература:

1. Аргайл М. Психология межличностного поведения. — СПб.: Питер, 2011.
2. Зимбардо Ф., Ляйппе М. Социальное влияние. — СПб.: Питер, 2018.
3. Зимняя И. А. Педагогическая психология. — М.: Логос, 2001.
4. Панов В. И. Психолого-педагогическое сопровождение. — М.: Академия, 2012.

5. Друкер П. Ф. Эффективный руководитель. — М.: Вильямс, 2004.
6. Блейк Р., Моутон Дж. Решетка менеджмента. — М.: Дело, 2003.
7. Хекман Дж. Психология командной работы. — СПб.: Питер, 2020.
8. Обухова Л. Ф. Возрастная психология. — М.: Юрайт, 2020.
9. Кон И. С. Психология юношества. — М.: Академия, 1999.
10. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. — М.: Прогресс, 1996.
11. Петровский А. В. Психология развивающейся личности. — М.: Педагогика, 1987.
12. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии. — М.: Прогресс, 1995.
13. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2020.
14. Хайдер Ф. Психология межличностных отношений. — СПб.: Питер, 2020.
15. Федоров А. В. Медиаграмотность: теория и практика. — Ростов н/Д: Феникс, 2009.
16. Туркле Ш. Одинокие вместе. — М.: АСТ, 2018.
17. Щеглова С. Н. Цифровая безопасность молодежи. — СПб.: Лань, 2020.
18. Прихожан А. М. Тревожность у детей и подростков. — М.: Смысл, 2000.
19. Налчаджян А. А. Социальная психология девиантного поведения. — М.: Эксмо, 2010.
20. Братусь Б. С. Аномалии личности. — М.: МГУ, 1988.
21. Петровская Л. А. Теория общения. — М.: МГУ, 2006.
22. Шейнов В. П. Психология манипуляции. — М.: Питер, 2018.
23. Берн Э. Игры, в которые играют люди. — М.: Эксмо, 2019.
24. Тодд К. Психология групп. — М.: Юрайт, 2021.
25. Ярошенко Н. Н. История и методология теории социально-культурной деятельности. — М.: МГИК, 2007.
26. Краевский В. В. Методология педагогического исследования. — М.: Педагогика, 2004.
27. Адольф В. А. Теория и практика воспитательных систем. — М.: Юрайт, 2019.
28. Зоркая Н. А. Социальная идентичность: теория и реальность. — М.: Наука, 2014.
29. Щербакова И. М. Социализация молодежи в современном обществе. — М.: Юрайт, 2018.
30. Бахтин М. М. Эстетика словесного творчества. — М.: Искусство, 1986.

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

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

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

Операционные системы:

Windows 7 Professional

Пакет офисных программ:

ABBYY FineReader 14 Business 1 year (Per Seat) Academic

Microsoft Office 2016 Outlook

Microsoft Office 2016 Word

Microsoft Office 2016 Excel
Microsoft Office 2016 PowerPoint
Электронная библиотечная система Book.ru: <http://www.book.ru/>
Электронная библиотека диссертаций Российской Государственной библиотеки:
<http://diss.rsl.ru/>
Университетская библиотека: <http://www.biblioclub.ru/>
Научная электронная библиотека e-library: <http://www.e-library.ru/>
Университетская информационная система России: <http://uisrussia.msu.ru/>
Электронный ресурс издательства Springer: <http://www.springerlink.com/>
Единое окно доступа к образовательным ресурсам: <http://window.edu.ru/>

Доступ в ЭБС:

– ЛАНЬ Договор с ООО «Издательство Лань» Режим доступа www.e.lanbook.com
Неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей.
– ЭБС ЮРАЙТ, Режим доступа www.biblio-online.ru Неограниченный доступ для
зарегистрированных пользователей.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Планы семинарских/ практических занятий

Общие принципы организации тренинговой работы

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

2. Подготовка преподавателя к тренинговому занятию

1. Определить **цель тренинга**: развитие навыков, формирование стратегий, освоение техник.

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

3. Структура тренингового занятия

Этап 1. Вводная часть (5–10 минут)

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

Этап 2. Основная деятельностная часть (40–60 минут)

Сюда входят 2–4 упражнения, направленных на развитие конкретных навыков:

- командное взаимодействие,
 - лидерские роли,
 - коммуникации,
 - управление ресурсами,
 - разрешение конфликтов.
- Упражнения усложняются и дополняют друг друга.

Этап 3. Анализ и обсуждение (10–20 минут)

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

Этап 4. Рефлексия (10 минут)

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

Этап 5. Завершение (5 минут)

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

4. Методические рекомендации по проведению упражнений

4.1. Инструктаж

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

4.2. Организация групп

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

4.3. Управление динамикой

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

4.4. Работа с трудностями

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

4.5. Проведение рефлексии

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

5. Методические указания по проведению практических заданий

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

5.1. Подготовка

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

5.2. Проведение

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

5.3. Проверка результатов

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

6. Требования к оформлению результатов участниками

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

7. Роль преподавателя в тренинге

Преподаватель должен выступать в трёх ролях:

Фасилитатор

– направляет процесс, помогает структурировать выводы, задаёт вопросы.

Наблюдатель

– анализирует групповую динамику, фиксирует поведение участников.

Эксперт

– завершает обсуждение профессиональными комментариями, обобщает выводы.

8. Требования к оцениванию

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

9. Безопасность тренинга и этические нормы

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

10. Итоговые требования к тренингу

В результате проведения тренингов и практических занятий участники должны:

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

2.4. Промежуточная аттестация

Контрольные вопросы к экзамену

Задания для прохождения итогового контроля (экзамена)

61. Дайте определение лидерства в молодежной среде.
62. Какие качества являются ключевыми для эффективного молодежного лидера?
63. Объясните различие между лидерством и доминированием.
64. Опишите основные механизмы психологического влияния лидера на команду.
65. Как социальная и культурная среда влияет на становление лидера?
66. Почему лидер может утратить авторитет? Предложите способы его восстановления.
67. Сравните трансформационное и транзакционное лидерство.
68. Что отличает служащее лидерство и почему оно актуально в молодежных инициативах?

69. Объясните специфику цифрового лидерства.
70. Какие стили лидерства чаще выбирают молодые люди и по каким причинам?
71. Раскройте суть ситуационного лидерства.
72. Как определить нужный стиль лидерства в кризисной ситуации команды?
73. Укажите ключевые мотивы участия молодежи в проектах.
74. Каким образом лидер формирует мотивацию команды?
75. Что такое демотивация и как её преодолевать?
76. Объясните значение признания достижений для участников команды.
77. Раскройте модель внутренней мотивации по Деси и Райану.
78. Что должен делать лидер, если команда потеряла интерес к проекту?
79. Опишите этапы развития команды по модели Брюса Такмана.
80. Что такое командные роли и почему важно их определять?
81. Дайте определение командной сплоченности.
82. Назовите факторы, препятствующие эффективной командной работе.
83. Какие инструменты помогают формировать правила взаимодействия в команде?
84. Что должен делать лидер на этапе «бурления» в команде?
85. Объясните понятие группового давления.
86. Кто такой неформальный лидер и почему он важен в молодежных группах?
87. Что такое микрогруппы в коллективе?
88. Что приводит к поляризации мнений в молодежной команде?
89. Как цифровая коммуникация влияет на групповую динамику?
90. Как должен действовать лидер при появлении «скрытой оппозиции» в команде?
91. Опишите ключевые особенности эффективной коммуникации лидера.
92. Что такое фасилитация и как она применяется в командной работе?
93. Как невербальная коммуникация влияет на восприятие лидера?
94. Объясните роль эмоционального интеллекта в управлении командой.
95. Назовите основные коммуникативные барьеры.
96. Как корректно дать обратную связь участнику, который воспринимает её как угрозу?
97. Что включает в себя управление человеческими ресурсами в проекте?
98. Назовите базовые принципы ресурсного планирования.
99. Как определить, что команда испытывает перегрузку?
100. Что такое информационные ресурсы и зачем их структурировать?
101. Объясните связь между целью проекта, ресурсами и ролями команды.
102. Как перераспределить ресурсы при дефиците и сохранить эффективность проекта?
103. Назовите основные типы конфликтов в молодежных коллективах.
104. Что такое эскалация конфликта?
105. Опишите этапы процесса медиации.
106. Какие ошибки лидера провоцируют усиление конфликта?
107. Что означают «позиции» и «интересы» в переговорах?
108. Что делать лидеру, если конфликт угрожает срокам реализации проекта?
109. Объясните различия между коучингом, наставничеством и тьюторством.
110. Как формируется индивидуальная траектория развития молодого лидера?
111. Назовите методы обратной связи, применимые в тьюторской работе.

112. Какие компетенции необходимы наставнику для сопровождения молодых лидеров?
113. Объясните модель GROW и её применение.
114. Как помочь молодому лидеру, который не видит направления развития?
115. Раскройте особенности лидерства в цифровых сообществах.
116. Какие качества делают лидера авторитетным в онлайн-среде?
117. Дайте определение микролидерству.
118. Как алгоритмы соцсетей влияют на формирование цифрового авторитета?
119. Назовите ключевые риски лидерства в цифровой среде.
120. Какие шаги должен предпринять лидер, если цифровое сообщество начинает проявлять агрессию?

2.5. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Оценивание доклада

Оценка ответа складывается из суммы баллов (макс. – 10):

Отлично – 9-10 баллов;

Хорошо – 7-8 баллов;

Удовлетворительно – 4-6 баллов;

Неудовлетворительно – менее 4 баллов.

Критерии	Показатели	баллы
Полнота и правильность ответа	Полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий	3-2
	Излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил	1-0
Степень осознанности, понимания изученного	Обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, дать анализ	3-2
	Обнаруживает понимание материала, но не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения или привести свои примеры	1
	Нет понимания материала	0
Четкость и грамотность речи	Излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка	4-3
	Излагает материал непоследовательно, нормы литературного языка не выдержаны	2-0

Оценивание конспекта

Оценка складывается из суммы баллов (макс. – 5):

Отлично – 5 баллов;

Хорошо – 4 баллов;

Удовлетворительно – 3 баллов;

Неудовлетворительно – менее 2 баллов.

Критерии	Показатели	баллы
Полнота, системность,	Изложение полученных знаний письменной форме, полное, в системе, в соответствии с	5-4

прочность знаний (знания)	требованиями учебной программы; допускаются единичные несущественные ошибки, самостоятельно исправляемые студентами	
	Изложение полученных знаний неполное, однако это не препятствует усвоению последующего программного материала; допускаются отдельные существенные ошибки, исправленные с помощью преподавателя	3-2-
	Изложение учебного материала неполное, бессистемное, что препятствует усвоению последующей учебной информации; существенные ошибки, неисправляемые даже с помощью преподавателя	1-0

Оценивание контрольной работы (теста)

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Полнота выполнения тестовых заданий; 2. Своевременность выполнения;	Выполнено 85-100 % заданий предложенного теста, в заданиях дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос
Хорошо	3. Правильность ответов на вопросы; 4. Самостоятельность выполнения	Выполнено 70 – 84 % заданий предложенного теста, в заданиях дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др.
Удовлетворительно		Выполнено 55 – 69 % заданий предложенного теста, в заданиях дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют доказательные примеры, текст со стилистическими и орфографическими ошибками.
Неудовлетворительно		Выполнено менее 55 % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях).

Оценивание ответа на экзамене

Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
«отлично»	Выставляется обучающемуся, если компетенции, закрепленные за дисциплиной, сформированы (по результатам обучения в формате знать-уметь-владеть) в полном объеме на уровне «высокий», и студент демонстрирует как результат обучения следующие знания, умения и навыки: студент глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, продемонстрировал это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Студент исчерпывающе и логически стройно излагает учебный

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

Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
	дисциплиной, не сформированы.

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

Текущий контроль освоения учебного материала проводится в формах: доклад, тест, конспект.

Промежуточный контроль результатов освоения дисциплины проходит в форме экзамена (контрольные вопросы).

3.1. Доклад

Задание ориентировано на совершенствование умений самостоятельно работать с научной в области социально-культурной деятельности, с полученным фактическим материалом; на развитие педагогического мышления, индивидуально-творческого стиля деятельности, формирование навыков исследовательской деятельности, развитие профессиональных качеств бакалавров.

Требования к оформлению доклада

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

Работать над докладом рекомендуется в следующей последовательности:

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

По итогам доклада выставляется оценка, сформированная из суммы баллов:

Отлично – 9-10 баллов;

Хорошо – 7-8 баллов;

Удовлетворительно – 4-6 баллов;

Неудовлетворительно – менее 4 баллов.

Критерии	Показатели	баллы
Полнота и правильность ответа	Полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий	3-2
	Излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил	1-0
Степень осознанности,	Обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на	3-2

понимания изученного	практике, привести необходимые примеры, дать анализ	
	Обнаруживает понимание материала, но не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения или привести свои примеры	1
	Нет понимания материала	0
Четкость и грамотность речи	Излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка	4-3
	Излагает материал непоследовательно, нормы литературного языка не выдержаны	2-0

3.2. Конспект

Конспект – это систематическая, логически связная запись, объединяющая план, выписки, тезисы или, по крайней мере, два из этих типов записи. Исходя из определения, выписки с отдельными пунктами плана, если в целом они не отражают логики произведения, если между отдельными частями записи нет смысловой связи, - это не конспект.

В отличие от тезисов и выписок, конспекты при обязательной краткости содержат не только основные положения и выводы, но и факты, и доказательства, и примеры, и иллюстрации. Поэтому то, что в начале кажется второстепенным, может со временем оказаться ценным и нужным. С другой стороны, утверждение, не подкрепленное фактом или примером, не будет убедительным и трудно запоминается.

Типы конспектов:

- Плановый.
- Текстуальный.
- Свободный.
- Тематический.

Краткая характеристика типов конспектов:

1. Плановый конспект: являясь сжатым, в форме плана, пересказом прочитанного, этот конспект – один из наиболее ценных, помогает лучше усвоить материал еще в процессе его изучения. Он учит последовательно и четко излагать свои мысли, работать над книгой, обобщая содержание ее в формулировках плана. Такой конспект краток, прост и ясен по своей форме. Это делает его незаменимым пособием при быстрой подготовке доклада, выступления. Недостаток: по прошествии времени с момента написания трудно восстановить в памяти содержание источника.

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

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

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

Правила составления конспекта:

- прочитайте текст учебника/статьи;
- определите в тексте главное содержание, основные идеи, понятия, закономерности, формулы и т.д.;
- выделите взаимосвязи;

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

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

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

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

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

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

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

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

Собственные комментарии, вопросы, раздумья располагайте на полях.

По результатам проверки конспекта выставляется оценка, сформированная из суммы баллов:

Отлично – 5 баллов;

Хорошо – 4 баллов;

Удовлетворительно – 3 баллов;

Неудовлетворительно – менее 2 баллов.

Критерии	Показатели	баллы
Полнота, системность, прочность знаний (знания)	Изложение полученных знаний письменной форме, полное, в системе, в соответствии с требованиями учебной программы; допускаются единичные несущественные ошибки, самостоятельно исправляемые студентами	5-4
	Изложение полученных знаний неполное, однако это не препятствует усвоению последующего программного материала; допускаются отдельные существенные ошибки, исправленные с помощью преподавателя	3-2-
	Изложение учебного материала неполное, бессистемное, что препятствует усвоению последующей учебной информации; существенные ошибки, не исправляемые даже с помощью преподавателя	1-0

3.3. Тестовые задания

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

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

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	5. Полнота выполнения тестовых заданий; 6. Своевременность выполнения;	Выполнено 85- 100 % заданий предложенного теста, в заданиях дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос
Хорошо	7. Правильность ответов на вопросы; 8. Самостоятельность выполнения	Выполнено 70 – 84 % заданий предложенного теста, в заданиях дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др.
Удовлетворительно		Выполнено 55 – 69 % заданий предложенного теста, в заданиях дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют доказательные примеры, текст со стилистическими и орфографическими ошибками.
Неудовлетворительно		Выполнено менее 55 % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях).

3.4. Экзамен

Экзамен проводится в форме ответов на контрольные вопросы, соответствующих содержанию формируемых компетенций. Экзамен проводится в устно.

На устный ответ студенту отводится 5 минут. За ответ на контрольные вопросы студент может получить следующие оценки:

- отлично – за закрепленные за дисциплиной компетенции, сформированные (по результатам обучения в формате знать-уметь-владеть) в полном объеме на уровне «высокий», и студент демонстрирует как результат обучения следующие знания, умения и навыки: студент глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, продемонстрировал это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Студент исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет сочетать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого

уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения, свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.

- хорошо – за знание теоретического и практического материала, грамотное и по существу изложение его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей. Студент правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами, достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.

- удовлетворительно – за знание на базовом уровне теоретического и практического материала, допущения отдельных ошибок при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Студент испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами, демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.

- неудовлетворительно – за отсутствие знаний на базовом уровне теоретического и практического материала, допущение грубых ошибок при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Студент испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами, демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.

Список литературы для подготовки к практическим занятиям, самостоятельной работе, экзамену

Основная:

21. Андреева Г. М. Социальная психология. — М.: Аспект Пресс, 2018.
22. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016.
23. Белбин Р. Роли в командах. — М.: НРРО, 2017.
24. Журавлев А. Л. Социальная психология группы. — М.: Наука, 2015.
25. Маслоу А. Мотивация и личность. — СПб.: Питер, 2018.
26. Деси Э., Райан Р. Внутренняя мотивация и самодетерминация. — М.: Смысл, 2017.
27. Адизес И. Управление жизненным циклом организации. — М.: Альпина, 2017.
28. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. — М.: Дело, 2019.
29. Коттер Дж. Лидерство и изменения. — М.: Альпина, 2016.
30. Гришина Н. В. Психология конфликта. — СПб.: Питер, 2019.
31. Фишер Р., Юри У. Путь к согласию. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016.
32. Левин К. Теория поля в социальных науках. — СПб.: Речь, 2000.
33. Петровская Л. А. Компетентность в общении. — М.: МГУ, 1989.
34. Шевандрин Н. И. Социальная психология коммуникации. — М.: Академия, 2014.
35. Кузьмина Н. В. Профессионализм личности педагога. — М.: Педагогика, 1990.
36. Маркова А. К. Психология профессионализма. — М.: Знание, 1996.
37. Селевко Г. К. Энциклопедия образовательных технологий. — М.: Народное образование, 2006.
38. Маклюэн М. Понимание медиа. — М.: Гиперборея, 2003.
39. Кастельс М. Интернет-галактика. — М.: ГУ ВШЭ, 2004.
40. Бандура А. Теория социального научения. — СПб.: Евразия, 2000.

Дополнительная литература:

31. Аргайл М. Психология межличностного поведения. — СПб.: Питер, 2011.

32. Зимбардо Ф., Ляйппе М. Социальное влияние. — СПб.: Питер, 2018.
33. Зимняя И. А. Педагогическая психология. — М.: Логос, 2001.
34. Панов В. И. Психолого-педагогическое сопровождение. — М.: Академия, 2012.
35. Друкер П. Ф. Эффективный руководитель. — М.: Вильямс, 2004.
36. Блейк Р., Моутон Дж. Решетка менеджмента. — М.: Дело, 2003.
37. Хекман Дж. Психология командной работы. — СПб.: Питер, 2020.
38. Обухова Л. Ф. Возрастная психология. — М.: Юрайт, 2020.
39. Кон И. С. Психология юности. — М.: Академия, 1999.
40. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. — М.: Прогресс, 1996.
41. Петровский А. В. Психология развивающейся личности. — М.: Педагогика, 1987.
42. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии. — М.: Прогресс, 1995.
43. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2020.
44. Хайдер Ф. Психология межличностных отношений. — СПб.: Питер, 2020.
45. Федоров А. В. Медиаграмотность: теория и практика. — Ростов н/Д: Феникс, 2009.
46. Туркле Ш. Одинокие вместе. — М.: АСТ, 2018.
47. Щеглова С. Н. Цифровая безопасность молодежи. — СПб.: Лань, 2020.
48. Прихожан А. М. Тревожность у детей и подростков. — М.: Смысл, 2000.
49. Налчаджян А. А. Социальная психология девиантного поведения. — М.: Эксмо, 2010.
50. Братусь Б. С. Аномалии личности. — М.: МГУ, 1988.
51. Петровская Л. А. Теория общения. — М.: МГУ, 2006.
52. Шейнов В. П. Психология манипуляции. — М.: Питер, 2018.
53. Берн Э. Игры, в которые играют люди. — М.: Эксмо, 2019.
54. Тодд К. Психология групп. — М.: Юрайт, 2021.
55. Ярошенко Н. Н. История и методология теории социально-культурной деятельности. — М.: МГИК, 2007.
56. Краевский В. В. Методология педагогического исследования. — М.: Педагогика, 2004.
57. Адольф В. А. Теория и практика воспитательных систем. — М.: Юрайт, 2019.
58. Зоркая Н. А. Социальная идентичность: теория и реальность. — М.: Наука, 2014.
59. Щербакова И. М. Социализация молодежи в современном обществе. — М.: Юрайт, 2018.
60. Бахтин М. М. Эстетика словесного творчества. — М.: Искусство, 1986.

<p>Разработано в соответствии с требованиями ФГОС ВО</p> <p>Составитель: кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогической теории и практики социально-культурной деятельности Ванина О.В.</p>
--