

**ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ
ВІДКРИТОГО МІЖНАРОДНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
РОЗВИТКУ ЛЮДИНИ «УКРАЇНА»**

ЖИТОМИРСЬКИЙ ЕКОНОМІКО-ГУМАНІТАРНИЙ ІНСТИТУТ

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ТУРИЗМУ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор
Житомирського економіко-
гуманітарного інституту



Катерина ШАФРАНОВА
«02» вересня 2024 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ОК 2.2 ТЕОРІЯ ЛІДЕРСТВА

Освітньо-професійна програма Менеджмент
(назва освітньої програми)

освітнього рівня бакалавр
(назва освітнього рівня)

галузь знань 07 Управління та адміністрування
(шифр і назва галузі знань)

Спеціальність 073 Менеджмент
(шифр і назва спеціальності(тей))

Житомирський економіко-гуманітарний інститут

Обсяг, кредитів: 4 (120 год.)

Форма підсумкового контролю: іспит

Житомир – 2024 рік

Робоча програма дисципліни «Теорія лідерства» для здобувачів вищої освіти за спеціальністю 073 Менеджмент галузі знань 07 Управління та адміністрування.

«27» серпня 2024 року. 38 с.

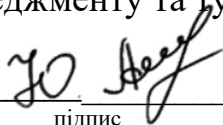
Розробник: доцент кафедри менеджменту та туризму, кандидат економічних наук доцент Самофалова М.О., доцент кафедри менеджменту та туризму, кандидат економічних наук Зоря П.С.

Викладач: доцент кафедри менеджменту та туризму, кандидат економічних наук доцент Самофалова М.О., доцент кафедри менеджменту та туризму, кандидат економічних наук Зоря П.С.

Робочу програму розглянуто і затверджено на засіданні кафедри

Протокол від «27» серпня 2024 року № 1

в.о. звідувача кафедри менеджменту та туризму


_____ (Юлія ДИВИНСЬКА)
підпис (Прізвище ініціали)

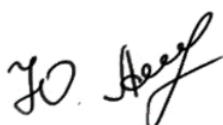
«27» серпня 2024 року

**Робочу програму погоджено з гарантом освітньо-професійної програми
«Менеджмент»
«27» серпня 2024 р.**

Гарант освітньо-професійної програми

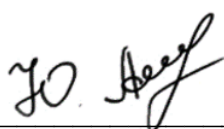

_____ (Катерина ШАФРАНОВА)

ПРОЛОНГАЦІЯ РОБОЧОЇ НАВЧАЛЬНОЇ ПРОГРАМИ

Навчальний рік	2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028
Дата засідання кафедри	27.08.2024			
№ протоколу	1			
Підпис завідувача кафедри				

Матеріали до курсу розміщено на сайті Інтернет-підтримки освітнього процесу <http://vo.ukraine.edu.ua/> за адресою: <https://vo.uu.edu.ua/course/view.php?id=13723>.

Робочу програму перевірено

в.о. завідувача кафедри  (Юлія ДИВИНСЬКА)

ЗМІСТ

1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	5
2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	6
3. РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ ЗА ДИСЦИПЛІНОЮ, ВІДПОВІДНІСТЬ ПРОГРАМНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ТА РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ КОМПОНЕНТАМ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ.....	6
4. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	9
4.1. Анотація дисципліни.....	9
4.2. Структура навчальної дисципліни.....	13
4.2.1. Тематичний план.....	13
4.2.2. Навчально-методична картка дисципліни.....	14
4.3. Форми організації занять.....	15
4.3.1. Теми практичних занять.....	15
4.3.2. Індивідуальні завдання.....	16
4.3.3. Індивідуальна навчально-дослідна робота.....	16
4.3.3.1. Тематика ІНДЗ (Індивідуальне навчально-дослідне завдання).....	17
4.3.4. Теми самостійної роботи здобувачів освіти.....	19
5. МЕТОДИ НАВЧАННЯ.....	21
5.1. Методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності....	21
5.2. Методи стимулювання інтересу до навчання і мотивації навчально- пізнавальної діяльності.....	22
5.3. Інклюзивні методи навчання.....	22
6. СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ НАВЧАЛЬНИХ ДОСЯГНЕНЬ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	26
6.1. Загальні критерії оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти.....	27
6.2. Система оцінювання роботи здобувачів освіти упродовж семестру.....	28
6.3. Оцінка за теоретичний і практичний курс: шкала оцінювання національна та ECTS.....	29
6.4. Оцінка за екзамен: шкала оцінювання національна та ECTS.....	29
6.5. Загальна оцінка з дисципліни: шкала оцінювання національна та ECTS.....	30
6.6. Розподіл балів, які отримують здобувачі освіти	30
6.7. Орієнтовний перелік питань до екзамену (заліку).....	30

7. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....	33
7.1. Навчально-методичні аудіо- і відеоматеріали, у т.ч. для здобувачів освіти з інвалідністю.....	33
7.2. Глосарій (термінологічний словник).....	34
7.3. Рекомендована література.....	37
7.4. Інформаційні ресурси.....	37
8. МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ.....	38

1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, спеціалізація, освітній / освітньо-професійний ступінь	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма здобуття освіти	заочна форма здобуття освіти
Загальний обсяг кредитів – 4	Галузь знань 07 Управління та адміністрування	Вид дисципліни обов’язкова	
	Спеціальність 073 Менеджмент	Цикл підготовки професійний	
Модулів – 1	Спеціалізація = (назва)	Рік підготовки:	
Змістових модулів – 3		1-й	1-й
Індивідуальне науково-дослідне завдання – реферат	Мова викладання, навчання та оцінювання: українська	Семестр	
Загальний обсяг годин – 120		1-й	1-й
		Лекції	
Тижневих годин для денної форми здобуття освіти: аудиторних – 4 самостійної роботи здобувача освіти – 4 Відсоток аудиторних занять становить: для денної форми здобуття освіти – 50,0% для заочної форми здобуття освіти – 20%	Освітній ступінь: Бакалавр	30 год	6 год
		Практичні, семінарські	
		30 год	6 год
		Лабораторні	
		год	год
		Самостійна робота	
		52 год	100 год
		Індивідуальні завдання: 8 год	
		Вид семестрового контролю: залік	

ПРИМІТКА Програма дисципліни виконується в повному обсязі не залежно від форми здобуття освіти. Аудиторне навантаження заочної форми становить:

1-2 курси навчання ОС «бакалавр»– 20% від аудиторного навантаження денної форми здобуття освіти;

3-4 курси ОС «бакалавр»– 25% від аудиторного навантаження денної форми здобуття освіти.

Здобувачі освіти заочної форми мають виконати 100% програми дисципліни, тобто виконати всі практичні, лабораторні, контрольні роботи, заплановані програмою дисципліни, і прикріпити їх на платформу Інтернет-підтримки освітнього процесу Moodle, а теоретичний

матеріал опанувати за наявними матеріалами до лекцій (за винятком вступної ознайомчої лекції). Під час сесії для заочної форми здобуття освіти проводять вступні лекції, консультації та контрольні заходи (заліки та іспити).

Задля підтримки здобувачів освіти заочної форми для здобуття ними усіх запланованих освітньою програмою компетентностей і програмних результатів навчання університет надає додаткову можливість бажаючим здобувачам освіти заочної форми доєднатись за розкладом до аудиторних занять здобувачів освіти денної форми здобуття освіти.

2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Мета: формування системи знань щодо сучасних концепцій лідерства; застосування набутих теоретичних знань щодо забезпечення ефективної взаємодії, роботи у команді та вибору ефективного стилю лідерства; застосовувати навички ефективної комунікації як всередині організації, так і з зовнішнім середовищем.

Завдання:

- 1) ознайомлення з теоретичними підходами, експериментальними та прикладними дослідженнями в галузі лідерства;
- 2) освоєння здобувачами освіти прийомів, методів, процедур, технологій лідерського впливу на послідовників;
- 3) оволодіння методами психодіагностики та використання їх результатів в самоменеджменті та роботі зі своїми послідовниками;
- 4) формування навичок психологічного аналізу діяльності колективу організації;
- 5) опанування основних методів саморегуляції, самоменеджменту та саморозвитку лідерського потенціалу;
- 6) розуміння принципів та методів формування організаційної культури командної взаємодії.

3. РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ ЗА ДИСЦИПЛІНОЮ, ВІДПОВІДНІСТЬ ПРОГРАМНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ТА РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ КОМПОНЕНТАМ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ

У результаті вивчення навчальної дисципліни здобувач освіти повинен

знати:

- основні відмінності між менеджментом та лідерством;
- основні ідеї базових концепцій та теорій лідерства;
- поведінку працівників та природу сприйняття окремих особистостей як лідерів;
- основні механізми формування та модифікації бажаної для лідера поведінки;
- механізми формування управлінського впливу;

вміти:

- відрізнити керівника та лідера;
- оцінити власний лідерський потенціал, аналізувати стилі лідерства керівників та членів організації, розуміти напрямки їх удосконалення;

- висновки теорій психології особистості для розвитку власного лідерського потенціалу та лідерського потенціалу організації;
- формувати мотивацію працівника до виконання корисних організації дій через використання різних інструментів влади;
- розрізняти ознаки командної роботи та забезпечувати її.

- **Перелік компетентностей та програмних результатів**

Загальні компетентності
ЗК 4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях ЗК 5. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності. ЗК 9. Здатність вчитися й оволодівати сучасними знаннями. ЗК 13. Цінування та повага до різноманітності та мультикультурності. ЗК 14. Здатність працювати у міжнародному контексті. ЗК 15. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів)
Спеціальні компетентності
СК 9. Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань. СК 11. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління. СК 13. Розуміти принципи і норми права та використовувати їх у професійній діяльності. СК 14. Розуміти принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності. СК 15. Здатність формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички.
Програмні результати
ПРН 3. Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства. ПРН 9. Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи. ПРН 10. Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації. ПРН 11. Демонструвати навички аналізу ситуації та здійснення комунікації в різних сферах діяльності організації. ПРН 14. Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації

4. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

4.1. Анотація дисципліни

Особливості навчального процесу спрямований на вивчення досвіду, методики та технології впровадження в управлінську практику лідерських методів управління, а також на універсальні міжнародні та вітчизняні правила і традиції ділового протоколу. Окрім цього, визначати свій стиль лідерства, ідентифікувати й намітити план розвитку свого стилю керування командою.

Змістовий модуль I. Особистісні аспекти лідерства

Тема 1. Поняття лідерства

Основні елементи лідерства. Сучасна парадигма лідерства. Значення лідерства. Порівняння менеджменту та лідерства за Дж. Коттером. Модель конкуруючих цінностей менеджменту та лідерства. Лідерство як система фреймів. Сутність поняття «фрейм». Типи фреймів (структурний, людських ресурсів, політичний, символічний). Загальні фактори в роботі керівника. Рівні управління. Функції управління. Рольові установки. Навички керівника. Фактори, що обмежують діяльність керівників. Життєвий цикл керівника. Характеристики лідерів. Закони лідерства. Основні фактори компетентності лідера. Ролі і обов'язки лідера. Фактори, які визначають здібності до лідерства. П'ятирівнева ієрархія лідерських здібностей.

Тема 2. Основні аспекти вивчення корпоративної влади

Теорія «великої особистості». Теорія особистісних якостей. Поведінковий підхід до лідерства. Теорії індивідуалізованого лідерства та взаємовідносин. Ситуаційні теорії лідерства. Модель ситуаційного лідерства Ф. Фідлера. Ситуаційна теорія життєвого циклу П. Херсі та К. Бланшара. Теорія «шляхціль» Т. Мітчелла і Р. Хауса. Концепція підміни і нейтралізації лідерства. Сучасні теорії. Теорія приписування. Теорія харизматичного керівництва. Керівництво на основі бачення. Концепція лідерства в контексті колективної діяльності (керівництво командою). Концепція транзакційного керівництва. Концепція трансформаційного керівництва. Концепція вертикального і горизонтального лідерства. Лідерство без кордонів.

Тема 3. Змінні лідерства. Основні положення

Основні індивідуальні відмінності людей. Індикатор типів Майєрс–Бріггс (Myers–Briggs Type Indicators – MBTI). Модель особистості «Велика п'ятірка». Якості особистості (локус контролю, авторитаризм, догматизм, макіавеллізм, самоадаптація, схильність до ризику) і поведінка лідера. «Я-концепція» як спосіб пояснення явища та закономірностей розвитку особистості. Цінності як базовий аспект «Я-концепції». Типи особистісних цінностей за М. Рокичем (термінальні й інструментальні). Модель зрілості

системи цінностей Л. Кольберга. Вплив цінностей на поведінку лідера. Моральні аспекти лідерства. Національна культура й цінності. Модель культурних цінностей Ф. Тромпенаарса. Установка як базовий аспект «Я-концепції». Сутність поняття «установка». Компоненти установок (когнітивні, афективні, поведінкові). Виміри установок по відношенню до змін (толерантність до невизначеності, локус контролю). Види локусу контролю (внутрішній/інтернальний, зовнішній/екстернальний). Вплив установок на поведінку лідера. Інтерперсональна (міжособистісна) орієнтація як базовий аспект «Я-концепції». Теорія інтерперсональної орієнтації В. Шутца. Типи інтерперсональних потреб (участь, контроль, співчуття). Аспекти інтерперсональних потреб (бажання виразити потребу, прагнення отримати бажане). Типи інтерперсональної несумісності (взаємна, творча, за обміном).

Змістовий модуль II. Групові аспекти лідерства

Тема 4. Лідерська етика

Інтелект лідера. Види інтелекту за класифікацією Ховарда Гарднера. Когнітивна теорія особистості Дж. Келлі. Моделі мислення (пізнавальна, емоційна). Концепції стилів пізнання. Модель цілісного мозку Н. Геррманна. Індикатор типів МайерсБріггс. Теорія стилів пізнання і циклів навчання Д. Колба. Модель навчального циклу Д. Колба. Сутність понять «менталітет», «ментальна модель», «патерн». Ментальна модель лідера. Припущення та сприйняття, як компоненти ментальної моделі. Процес сприйняття. Помилки сприйняття (стереотипування, ефект гало, проєціювання, перцепційна оборона). Атрибуція як аспект сприйняття. Розвиток мислення лідера. Фактори, що впливають на розвиток мислення лідера (незалежність мислення, відкритість свідомості, системність мислення, удосконалення власної особистості). Концепція вертикального лідерства. Емоції. Групи емоцій. Сутність поняття «емоційний інтелект» (EQ). Компоненти емоційного інтелекту. Самооцінка як основа розвитку емоційного інтелекту. Бар'єри самооцінки. Шляхи подолання бар'єрів самооцінки. Концепція межі (границі) сприйнятливості (чутливості). Саморозкриття як засіб подолання бар'єрів самооцінки.

Тема 5. Влада і вплив як інструменти лідерства Влада в контексті лідерства.

Концепції влади та впливу. Сутність понять «влада» і «вплив», «авторитет». Необхідність влади. Мотиваційна основа поведінки людини. Реакція підлеглих на застосування влади (підпорядкування, опір, схвалення). Залежність як ключовий аспект влади. Визначення джерел влади і впливу. Фактори позиційного впливу. Джерела особистої влади та впливу (компетентність, успішність, особиста привабливість, легітимність). Джерела влади за Дж. Френчем і Б. Райвеном. Джерела влади за Дж. Пфедфером, Р.

Кантером і Дж. Коттером. Характеристики ресурсів, що впливають на підпорядкування і владу в організації (значимість, обмеженість, незамінність). Методи корегування поведінки підлеглих. Фактори, що чинять вплив на динаміку влади. Дескриптивна модель дії влади за Д. Картрайтом і Д. Кіпнісом. Індивідуальні особливості використання влади. Баланс влади. Стратегії впливу (покарання, співпраця, переконання), їх переваги та недоліки. Протиріччя (парадокси) влади. Нейтралізація стратегій впливу. Реакція на застосування влади (підпорядкування, опір, схвалення). Методи нейтралізації стратегій впливу. Модель влади та впливу. Воля, самоконтроль та саморегуляція поведінки лідера. Сила звички.

Тема 6. Ефективне лідерство

Формування мотивуючого робочого середовища. Діагностика проблем неефективної роботи. Ознаки кваліфікаційної деградації. Задоволення і результати праці. Модель трудової мотивації. Інтегрована програма мотивування. Рекомендації щодо підвищення ініціативи підлеглих. Стратегії формування поведінки підлеглих. Реорганізація праці як засіб мотивації. Інтегрована модель посилення мотивації.

Тема 7. Мистецтво переконання

Континуум взаємовідносин між лідером і підлеглими. Характеристики, що визначають стиль поведінки підлеглих згідно Р. Келлі. Типи мислення підлеглих. Ступінь активності підлеглих. Стиль поведінки підлеглих у залежності від типу мислення і активності. Вимоги до ефективних підлеглих. Шляхи підвищення ефективності підлеглих згідно Кові. Джерела влади підлеглих. Стратегії впливу підлеглих на лідера. Зворотний зв'язок як засіб розвитку професіоналізму підлеглих. Формування спілки підлеглих як головне завдання лідерів.

Тема 8. Управління якістю роботи

Завдання підтримуючої комунікації. Наставництво та консультування як форми підтримуючої комунікації. Проблеми наставництва та консультування. Бар'єри підтримуючої комунікації. Принципи підтримуючої комунікації. Стратегічна бесіда як форма підтримуючої комунікації. Етапи проведення стратегічної бесіди. Ключові фактори стратегічної бесіди. Різниці між діалогом і дискусією. Лідер як майстер комунікацій. Принципи комунікації в умовах кризи. Елементи процесу переговорів. Фактори, що впливають на процес переговорів. Аспекти інформаційної підготовки до переговорів. Рекомендації щодо планування переговорів. Час, строки та легітимність переговорів. Вибір стратегії переговорів. Конкурентна стратегія і тактика переговорів. Стратегія і тактика кооперативних переговорів. Етика ведення переговорів.

Дисципліни, вивчення яких обов'язково передують цій дисципліні:

«Вступ до спеціальності».

Міжпредметні зв'язки: дисципліна «Теорія лідерства» має міждисциплінарний характер на основі інтеграції наукових знань у галузі менеджменту, етики, психології, теорії лідерства, тощо.

4.2. Структура навчальної дисципліни

4.2.1. Тематичний план

Назви змістових модулів і тем	Розподіл годин між видами робіт														Форми та методи контролю знань
	денна форма							Заочна форма							
	Усього	аудиторна					с.р.	Усього	аудиторна					с.р.	
		у тому числі							у тому числі						
		л	сем	пр	лаб	інд			л	сем	пр	лаб	інд		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
МОДУЛЬ I															
Змістовий модуль I. Особистісні аспекти лідерства															
Тема 1. Поняття лідерства	12	2		2		1	7		2		2		1	11	АР: СР:
Тема 2. Основні аспекти вивчення корпоративної влади	15	4		4		1	6						1	11	АР: СР:
Тема 3. Змінні лідерства. Основні положення	15	4		4		1	6		2		2		1	11	АР: СР:
Змістовий модуль II. Групові аспекти лідерства															
Тема 4. Лідерська етика	15	4		4		1	6		2				1	11	АР: СР:
Тема 5. Влада і вплив як інструменти лідерства. Влада в контексті лідерства.	15	4		4		1	6		2		2		1	11	АР: СР:
Тема 6. Ефективне лідерство	15	4		4		1	6				2		1	11	АР: СР:
Тема 7. Мистецтво переконання	15	4		4		1	6		2		2		1	11	АР: СР:
Тема 8. Управління якістю роботи	17	4		4		1	8		2		2		1	11	АР: СР:
Усього годин	120	30		30		8	52		12		12		8	88	

4.2.2. Навчально-методична картка дисципліни «Теорія лідерства»

Разом: 120 год, лекції – 30 год, практичні заняття – 30 год, самостійна робота – 52 год, підсумковий контроль – 2 год.

Модулі	Змістовий модуль 1			Змістовий модуль 2				
Назва модуля	Особистісні аспекти лідерства			Групові аспекти лідерства				
Кількість балів за модуль	12			20				
Лекції	1	2	3	4	5	6	7	8
Теми лекцій	Тема 1. Поняття лідерства	Тема 2. Основні аспекти вивчення корпоративної влади	Тема 3. Змінні лідерства. Основні положення	Тема 4. Лідерська етика	Тема 5. Влада і вплив як інструменти лідерства Влада в контексті лідерства	Тема 6. Ефективне лідерство	Тема 7. Мистецтво переконання	Тема 8. Управління якістю роботи
Теми практичних занять								
Самостійна робота	3			5				
Тести	5			5				
ІНДЗ	-							
Види поточного контролю	Модульна контрольна робота (5 бали)							
Підсумковий контроль	Іспит (40 балів)							

4.3. Форми організації занять

4.3.1. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
Змістовний модуль I. Особистісні аспекти лідерства		
1	Тема 1. Поняття лідерства	2
2	Тема 2. Основні аспекти вивчення корпоративної влади	4
3	Тема 3. Змінні лідерства. Основні положення	4
Змістовний модуль II. Групові аспекти лідерства		
4	Тема 4. Лідерська етика	4
5	Тема 5. Влада і вплив як інструменти лідерства Влада в контексті лідерства.	4
6	Тема 6. Ефективне лідерство	4
7	Тема 7. Мистецтво переконання	4
8	Тема 8. Управління якістю роботи	4
Всього		30

4.3.3. Індивідуальна навчально-дослідна робота (дослідження у вигляді реферату)

Індивідуальна навчально-дослідна робота (ІНДР) є видом позааудиторної індивідуальної діяльності здобувача освіти, результати якої використовуються у процесі вивчення програмового матеріалу навчальної дисципліни. Завершується виконання здобувачами освіти ІНДР прилюдним захистом навчального проєкту.

Індивідуальне навчально-дослідне завдання (ІНДЗ) з курсу – це вид науково-дослідної роботи здобувача освіти, яка містить результати дослідницького пошуку, відображає певний рівень його навчальної компетентності.

Мета ІНДЗ: самостійне вивчення частини програмового матеріалу, систематизація, узагальнення, закріплення та практичне застосування знань із навчального курсу, удосконалення навичок самостійної навчально-пізнавальної діяльності.

Зміст ІНДЗ: завершена теоретична або практична робота у межах навчальної програми курсу, яка виконується на основі знань, умінь та навичок, отриманих під час лекційних, семінарських, практичних та лабораторних занять і охоплює декілька тем або весь зміст навчального курсу.

Види ІНДЗ, вимоги до них та оцінювання:

- ✓ конспект із теми (модуля) за заданим планом (**2 бали**);
- ✓ конспект із теми (модуля) за планом, який здобувач освіти розробив самостійно (**3 бали**);
- ✓ анотація прочитаної додаткової літератури з курсу, бібліографічний опис, тематичні розвідки (**3 бали**);
- ✓ повідомлення з теми, рекомендованої викладачем (**2 бали**);
- ✓ повідомлення з теми (без рекомендації викладача): сучасні відкриття з теми, аналіз інформації, самостійні дослідження (**3 бали**);
- ✓ дослідження різноманітних питань з тематики дисципліни у вигляді есе (**5 балів**);
- ✓ дослідження з тематики дисципліни у вигляді реферату (охоплює весь зміст навчального курсу) – **15 балів**.

Орієнтовна структура ІНДЗ – науково-педагогічного дослідження у вигляді реферату: вступ, основна частина, висновки, додатки (якщо вони є), список використаних джерел.

4.3.3.1. Тематика ІНДЗ

1. Конкретизуйте різницю між керівництвом і лідерством.
2. Концепція лідерства як системи фреймів Лі Боллмена та Діла Теренса?
3. Що спільного між керівником, менеджером і лідером?
4. Чи погоджуєтесь Ви, що керівництво людьми є прийнятним є лише у формі лідерства? Обґрунтуйте свою думку.

5. Охарактеризуйте основні ідеї теорій «особистих якостей лідера». Які якості стали найбільш важливими для лідерів? В чому обмеження цієї теорії?
6. Охарактеризуйте основні ідеї поведінкових теорій лідерства. Як Ви оцінюєте стилі лідерства за класифікацією К. Левіна? В чому обмеження подібних теорій?
7. Охарактеризуйте основні ідеї ситуаційних теорій лідерства. Які основні ситуаційні фактори впливають на вибір стилю лідерства? В чому обмеження зазначених теорій?
8. Охарактеризуйте основні ідеї сучасних теорій лідерства. Як Ви розумієте суть ціннісного та обслуговуючого лідерства? Які подальші напрями розвитку науки про лідерство?
9. Узгодження понять людина, індивід, особистість. Розуміння особистості в різних цивілізаційних і наукових традиціях.
10. Структура та компоненти особистості людини. Темперамент, характер та особисті якості людини та лідера.
11. Розвиток особистості людини. Стадії розвитку особистості за Е. Еріксоном.
12. Теорія особистості З. Фрейда (психоаналіз). Як знання цієї теорії допоможуть лідеру зміцнити свій потенціал?
13. Теорія особистості Дж. Келлі (когнітивний напрям). Як знання цієї теорії допоможуть лідеру зміцнити свій потенціал?
14. Теорія особистості Б.Ф. Скіннера (біхевіоризм). Як знання цієї теорії допоможуть лідеру зміцнити свій потенціал?
15. Теорії особистості А. Маслоу та (або) К. Роджерса (гуманістичний напрям). Як знання цієї теорії допоможуть лідеру зміцнити свій потенціал?
16. Я-концепція та її значення для розуміння і розвитку особистості. Самооцінка, цінності та ціннісні орієнтації як важливі характеристики особистості
17. Сутність соціалізації особистості людини. Сфери, механізми та інститути соціалізації особистості в сучасному суспільстві.
18. Охарактеризуйте основні ідеї теорії «великої людини». Яке значення вона відіграла для розвитку науки про лідерство? В чому її обмеження?
19. Комплексне багаторівневе вирішення проблем (Complex problem solving). Чи потрібен такий навик для успіху лідера? Як його розвинути?
20. Взаємодія з іншими (Coordinating with others). Чи потрібен такий навик для успіху лідера? Як його розвинути?

Критерії оцінювання ІНДЗ
(дослідження у вигляді реферату)

№ з/п	Критерії оцінювання роботи	Максимальна кількість балів за кожним критерієм
1.	Обґрунтування актуальності, формулювання мети, завдань та визначення методів дослідження	2 бали
2.	Складання плану реферату	1 бал
3.	Критичний аналіз суті та змісту першоджерел. Виклад фактів, ідей, результатів досліджень у логічній послідовності. Аналіз сучасного стану дослідження проблеми, розгляд тенденцій подальшого розвитку даного питання	3 балів
4.	Дотримання правил реферування наукових публікацій	2 бали
5.	Доказовість висновків, обґрунтованість власної позиції, пропозиції щодо розв'язання проблеми, визначення перспектив дослідження	3 бали
6.	Дотримання вимог щодо технічного оформлення структурних елементів роботи (титульний аркуш, план, вступ, основна частина, висновки, додатки (якщо вони є), список використаних джерел, посилання	2 бали
7	Презентація ІНДЗ	2 бали
Разом		15 балів

Оцінка за ІНДЗ у вигляді реферату: шкала оцінювання національна та ECTS

Оцінка за 100-бальною системою		Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
13 – 15	<i>відмінно</i>	5	A	<i>відмінно</i>
8-12	<i>добре</i>	4	BC	<i>добре</i>
4-7	<i>задовільно</i>	3	DE	<i>задовільно</i>
0-3	<i>незадовільно</i>	2	FX	<i>незадовільно з можливістю повторного виконання</i>

4.3.4. Теми самостійної роботи здобувачів освіти

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
Змістовий модуль I. Особистісні аспекти лідерства		
1	Тема 1. Поняття лідерства	7
2	Тема 2. Основні аспекти вивчення корпоративної влади	6
3	Тема 3. Змінні лідерства. Основні положення	6
Змістовий модуль II. Групові аспекти лідерства		
4	Тема 4. Лідерська етика	6
5	Тема 5. Влада і вплив як інструменти лідерства Влада в контексті лідерства.	6
6	Тема 6. Ефективне лідерство	6
7	Тема 7. Мистецтво переконання	6
8	Тема 8. Управління якістю роботи	8
Всього		52

КАРТА САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ЗДОБУВАЧА ОСВІТИ

Змістовий модуль та теми курсу	Академічний контроль	Бали	Термін виконання (тижні)
Змістовий модуль I. Особистісні аспекти лідерства			
Тема 1. Поняття лідерства	Семінарське заняття, практичне заняття	1	I-II
Тема 2. Основні аспекти вивчення корпоративної влади	Семінарське заняття, практичне заняття	1	II-IV
Тема 3. Змінні лідерства. Основні положення	Семінарське заняття, практичне заняття	1	IV- V
Змістовий модуль II. Групові аспекти лідерства			
Тема 4. Лідерська етика	Семінарське заняття, практичне заняття	1	VI-VII
Тема 5. Влада і вплив як інструменти лідерства Влада в контексті лідерства.	Семінарське заняття, практичне заняття	1	VII-VIII
Тема 6. Ефективне лідерство	Семінарське заняття, практичне заняття	1	VII-VIII
Тема 7. Мистецтво переконання	Семінарське заняття, практичне заняття	1	IX-X
Тема 8. Управління якістю роботи	Семінарське заняття, практичне заняття	1	IX-X
Разом: 52 год	Разом: 8 балів		

5. МЕТОДИ НАВЧАННЯ

5.1. Методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності

1. Лекція – це логічне, послідовне викладання матеріалу, яке характеризується судженням, висновками, підсумком:

- *Традиційна лекція* – інформаційна, на якій подається для запам'ятовування готова інформація.

- *Оглядово-повторювальна лекція* відбиває всі теоретичні положення, що складають науково-понятійну основу певного розділу без деталізації.

- *Оглядова лекція* систематизує знання на більш високому рівні. Навчальний матеріал, викладений системно, краще запам'ятовується, допускає більше асоціативних зв'язків. В оглядовій лекції розглядаються найбільш складні питання, що виносяться на контрольні заходи.

- *Проблемна лекція* вводиться як невідоме знання, що необхідно «відкрити». Задача викладача – сформулювати проблемну ситуацію, спонукати здобувачів освіти до пошуку вирішення проблеми крок за кроком підводячи їх до шуканої мети. Для цього новий теоретичний матеріал подається у формі проблемного завдання, вихідні дані якого містять протиріччя, що необхідно визначити та подолати.

- *Лекція-бесіда (діалог з аудиторією)* передбачає безпосередній контакт викладача з аудиторією, дозволяє визначити зміст теми викладу навчального матеріалу з урахуванням особливостей аудиторії, використати колективне коло знань, запитання до аудиторії можуть ставитися на початку лекції і по ходу її.

2. Семінарське заняття – вид навчальних практичних занять здобувачів освіти, який передбачає самостійне вивчення здобувачами освіти за завданням викладача окремих питань і тем лекційного курсу з наочним оформленням матеріалу у вигляді реферату, доповіді, повідомлення тощо.

3. Практичні заняття – форма навчального заняття, на якому викладач організує детальний розгляд здобувачами освіти окремих теоретичних положень навчальної дисципліни і формує уміння і навички їх практичного застосування шляхом виконання відповідно поставлених завдань.

Проведення практичних і семінарських занять базується на попередньо підготовленому матеріалі – самостійна робота здобувача освіти, тестах для виявлення ступеня оволодіння здобувачами освіти необхідними знаннями та вміннями.

Оцінки, отримані здобувачами освіти під час практичних і семінарських занять враховуються при виставленні поточної оцінки за змістовими модулями з навчальної дисципліни «Географія туризму».

4. Індивідуальне навчально-дослідне завдання – це завдання, що передбачає систематизацію, закріплення, розширення теоретичних і практичних знань з курсу, розвиток навичок самостійної роботи з літературними джерелами, вміння презентувати результати роботи.

5.2. Методи стимулювання інтересу до навчання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності:

Методи стимулювання інтересу до навчання: навчальні дискусії; створення ситуації пізнавальної новизни; створення ситуацій зацікавленості (метод цікавих аналогій тощо), складання та розв'язання ситуативних задач.

5.3. Інклюзивні методи навчання

При вивченні навчальної дисципліни використовуються спеціальні інклюзивні методи навчання:

- ✓ метод використання цифрового наративу (цифрові тексти, презентації, розповіді, розміщені на блогах, відеокліпи, ігрові квести та ін.;
- ✓ методи забезпечення доступності інформації в різних форматах (збільшений шрифт, електронний формат);
- ✓ методи структурування навчальної інформації за фреймовою моделлю (сегменти у визначеній послідовності виводяться на екран і супроводжуються поясненнями з розкриттям змісту кожного фрейму інформації);
- ✓ методи самостійної роботи (індивідуальна робота та діяльність у групах і парах) базуються на освоєнні певної частини матеріалу за допомогою різних дидактичних і технічних засобів (наочного матеріалу, підручників, SMART-технологій (мережевих, мобільних, інформаційних технологій; робота в групах, парах використовується на етапах повторення або закріплення (запам'ятовування, застосування) матеріалу).

Методика навчання (як система) – організований набір методів, прийомів, засобів і форм навчання, який використовуються для досягнення освітніх цілей.

Методика є структурованим застосуванням методів – організоване використання різних методів і прийомів, яке обумовлено специфікою освітнього процесу або діяльності. Вона описує як саме, в якій послідовності і в яких умовах застосовуються певні методи для досягнення результату.

Методика навчання може включати в себе різні методи, стратегії, підходи, засоби навчання (аудіовізуальні матеріали, інтернет-ресурси,

дидактичні ігри тощо) і системи організації роботи (до прикладу: поетапне вивчення лексики, розвиток навичок письмового та усного мовлення).

Методика викладання навчальної дисципліни — вибір викладачем та застосування методів для ефективного засвоєння матеріалу здобувачами освіти.

Методика навчання для здобувачів освіти з вадами та порушеннями здоров'я має важливі відмінності, які враховують індивідуальні потреби кожного типу порушень і передбачає модифікацію форм роботи та типів завдань для таких здобувачів освіти.

Кожен тип інвалідності має свої специфічні потреби, і тому підхід до навчання має бути адаптованим, щоб забезпечити максимальну ефективність для здобувачів освіти. Враховуючи різні види порушень (порушення слуху, зору, рухової активності, когнітивні порушення тощо), методика вивчення буде різною. Використання адаптованих технологій, інклюзивних методів та індивідуальних підходів дозволяє забезпечити ефективне навчання для всіх здобувачів освіти, незалежно від типу інвалідності.

Методика навчання для здобувачів освіти з вадами слуху

Для здобувачів освіти з вадами слуху основним викликом є відсутність або обмеження слухового сприйняття, що може ускладнити процес вивчення мови через усне спілкування та аудіоматеріали. Адаптованими методиками є:

Жестова мова: Якщо здобувач освіти має ваду слуху та використовує жестову мову як основний засіб комунікації, то вивчення дисципліни проводиться через переклад на жестову мову (із залученням відповідного спеціаліста чи фрагментів відео із дублюючим перекладом на жестову мову), зокрема для усного компоненту. Програми з навчання для таких здобувачів освіти можуть включати використання перекладачів жестової мови під час лекцій.

Субтитри: Всі відеоматеріали, які використовуються на заняттях (фільми, навчальні відео), мають субтитри, що дозволяє здобувачам освіти з вадами слуху ознайомлюватися з мовними структурами та словником.

Адаптовані навчальні матеріали: Використання візуальних методів, таких як ілюстрації, діаграми, картки з лексикою, допомагає краще засвоювати матеріал. Також створюються текстові файли або аудіоматеріали з субтитрами для покращення розуміння контексту.

Практика усного мовлення через письмове спілкування: Оскільки здобувачі освіти нечують мовлення, замість усної практики для такої категорії здобувачів освіти фокусується увага на письмових завданнях, інтерактивних тестах і вправах, що включають роботу з текстами (письмові відповіді, розпізнавання лексики та граматики через текст).

Методика навчання для здобувачів освіти з вадами зору

У здобувачів освіти з порушеннями зору основною проблемою є труднощі з візуальним сприйняттям інформації, тому методика навчання адаптована до аудіо- та тактильних матеріалів.

Технології для читання з екрану: Використання програм для читання з екрану, таких як JAWS або NVDA, дозволяє здобувачам освіти з порушеннями зору слухати текстовий матеріал. Це забезпечує доступ до електронних підручників, презентацій та інших навчальних ресурсів.

Адаптація навчальних матеріалів: Усі текстові матеріали надаються у форматі для читання з екрану або у шрифті Брайля. Це дає можливість здобувачам освіти не тільки читати, але й активно працювати з навчальними матеріалами.

Озвучення текстів: Використання спеціальних додатків для озвучування текстів або аудіокниг допомагає здобувачам освіти вивчати нові слова та фрази на слух, а також слухати приклади правильного вимовляння.

Аудіовізуальні завдання: Для таких здобувачів освіти використовуються аудіовправи, зокрема з вимови та слухової практики. Це дозволяє розвивати навички аудіювання та вимови, хоча й без візуального сприйняття.

Інтерактивні вправи на слух: Заняття включають завдання, орієнтовані на слухове сприйняття мови (завдання на розпізнавання вимови, на відмінності в інтонації, акценті тощо).

Методика навчання для здобувачів освіти з руховим порушеннями

Здобувачі освіти з руховими порушеннями, як правило, мають фізичні обмеження, які можуть вплинути на їхню здатність використовувати традиційні навчальні засоби, але їхні когнітивні та мовні навички, як правило, не порушені. З цією метою освітній процес відповідно адаптований для зручності та доступності.

Онлайн-навчання та доступ до цифрових матеріалів: Онлайн платформи дозволяють здобувачам освіти з руховими порушеннями навчатися без необхідності фізично перебування в аудиторії, а також допомагають уникнути труднощів із переміщенням.

Інтерфейси з підтримкою доступу: Використання програмного забезпечення та навчальних платформ, що підтримують голосові команди або дають можливість здійснювати навчання за допомогою спеціальних пристроїв для вводу (як-от пристрої для управління комп'ютером через рухи очей чи голівки).

Адаптація завдань для письмових відповідей: Враховуючи фізичні обмеження, здобувачі освіти можуть використовувати голосові помічники для виконання завдань або адаптовані клавіатури та інші технології для зручного введення тексту. Також враховується обсяг виконуваних письмових завдань та швидкість проходження онлайн тестів, написання підсумкових робіт.

Методика навчання для здобувачів освіти з когнітивними порушеннями

Когнітивні порушення можуть включати труднощі з пам'яттю, увагою, сприйняттям інформації. Здобувачі освіти з такими порушеннями потребують адаптованих методик навчання, щоб забезпечити доступність матеріалу та поступове засвоєння нової інформації.

Розбиття матеріалу на малі блоки: Заняття структуруються (матеріал поділяється на малі частини), що дозволяє легше засвоювати інформацію та допомагає зберігати увагу на кожному етапі навчання.

Часті повторення та практичні вправи: Регулярне повторення пройденого матеріалу, використовуючи ігрові методи чи інші інтерактивні вправи.

Візуальні допоміжні засоби: Використання карток із лексикою, діаграм, малюнків допомагає здобувачам освіти з когнітивними порушеннями краще засвоювати мову.

Мультисенсорні підходи: Для здобувачів освіти з когнітивними порушеннями використовуються різні сенсорні канали (слух, зір, дотик), щоб стимулювати запам'ятовування та розуміння.

Методика навчання для здобувачів освіти із психічними порушеннями

Психічні порушення можуть включати депресії, тривожні розлади, посттравматичний стресовий синдром тощо, які можуть негативно впливати на здатність до концентрації, мотивацію та емоційний стан під час навчання.

Індивідуальний підхід: здобувачі освіти з психічними порушеннями потребують більш гнучкого підходу, наприклад, менших навантажень, частих перерв або персоналізованих уроків.

Підтримка в навчанні через терапевтичні методи: Залучення психологів або консультантів до освітнього процесу допомагає здобувачам освіти подолати емоційні труднощі.

Створення безпечного та підтримуючого середовища: Створення атмосфери довіри та підтримки, де здобувач освіти може вільно звернутися за допомогою або адаптувати темп навчання до своїх потреб.

6. СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ НАВЧАЛЬНИХ ДОСЯГНЕНЬ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Навчальна дисципліна оцінюється за модульно-рейтинговою системою. Вона складається із двох модулів.

Результати навчальної діяльності здобувачів освіти оцінюються за 100-бальною шкалою.

За результатами поточного, модульного та семестрового контролів виставляється підсумкова оцінка за 100-бальною шкалою, національною шкалою та шкалою ECTS.

Модульний контроль: кількість балів, які необхідні для отримання відповідної оцінки за кожен змістовий модуль упродовж семестру.

Семестровий (підсумковий) контроль: виставлення семестрової оцінки здобувачам освіти, які опрацювали теоретичні теми, практично засвоїли їх і мають позитивні результати, набрали необхідну кількість балів.

Загальні критерії оцінювання успішності здобувачів освіти, які отримали за 4-бальною шкалою оцінки «відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно», подано в таблиці нижче.

Модуль включає бали за поточну роботу здобувача освіти на семінарських, практичних, лабораторних заняттях, виконання самостійної роботи, індивідуальну роботу, модульну контрольну роботу.

Виконання модульних контрольних робіт здійснюється в режимі комп'ютерної діагностики або з використанням роздрукованих завдань.

Реферативні дослідження та есе, які виконує здобувач освіти за визначеною тематикою, обговорюються та захищаються на семінарських заняттях.

Модульний контроль знань здобувачів освіти здійснюється після завершення вивчення навчального матеріалу модуля.

6.1. Загальні критерії оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти

Оцінка	Критерії оцінювання
«відмінно»	Ставиться за повні та міцні знання матеріалу в заданому обсязі, вміння вільно виконувати практичні завдання, передбачені навчальною програмою; за знання основної та додаткової літератури; за вияв креативності в розумінні і творчому використанні набутих знань та умінь.
«добре»	Ставиться за вияв здобувачем освіти повних, систематичних знань із дисципліни, успішне виконання практичних завдань, засвоєння основної та додаткової літератури, здатність до самостійного поповнення та оновлення знань. Але у відповіді здобувача освіти наявні незначні помилки.
«задовільно»	Ставиться за вияв знання основного навчального матеріалу в обсязі, достатньому для подальшого навчання і майбутньої фахової діяльності, поверхневу обізнаність із основною і додатковою літературою, передбаченою навчальною програмою. Можливі суттєві помилки у виконанні практичних завдань, але здобувач освіти спроможний усунути їх із допомогою викладача.
«незадовільно»	Виставляється здобувачу освіти, відповідь якого під час відтворення основного програмового матеріалу поверхнева, фрагментарна, що зумовлюється початковими уявленнями про предмет вивчення. Таким чином, оцінка «незадовільно» ставиться здобувачу освіти, який неспроможний до навчання чи виконання фахової діяльності після закінчення закладу вищої освіти без повторного навчання за програмою відповідної дисципліни.

6.2. Система оцінювання роботи здобувачів освіти упродовж семестру

Вид діяльності здобувача освіти	Максимальна кількість балів за одиницю	Модуль 1		Модуль 2	
		кількість одиниць	максимальна кількість балів	кількість одиниць	максимальна кількість балів
I. Обов’язкові					
1.1. Робота на практичному занятті	4	3	12	5	20
1.2. Виконання завдань для самостійної роботи	1	3	3	5	5
1.3. Виконання індивідуальних завдань (ІНДЗ)	15				15
1.4. Виконання модульної роботи	5	1	5		
Разом		-	20		40
Максимальна кількість балів за обов’язкові види роботи: 60					
II. Вибіркові					
Виконання завдань для самостійного опрацювання					
2.1. Огляд літератури з конкретної тематики	5				
2.2. Участь у науковій студентській конференції	10				
Разом		-	15		
Максимальна кількість балів за вибіркові види роботи: 15					
Всього балів за теоретичний і практичний курс: 60					

Кількість балів за роботу з теоретичним матеріалом, на практичних заняттях, під час виконання самостійної та індивідуальної навчально-дослідної роботи залежить від дотримання таких вимог:

- ✓ своєчасність виконання навчальних завдань;
- ✓ повний обсяг їх виконання;
- ✓ якість виконання навчальних завдань;
- ✓ самостійність виконання;
- ✓ творчий підхід у виконанні завдань;
- ✓ ініціативність у навчальній діяльності.

6.3. Оцінка за теоретичний і практичний курс: шкала оцінювання національна та ECTS

Оцінка за 100-бальною системою		Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
54 – 60	<i>відмінно</i>	5	A	<i>відмінно</i>
45 – 53	<i>добре</i>	4	B C	<i>добре</i>
36 – 44	<i>задовільно</i>	3	D E	<i>задовільно</i>
21 – 35	<i>незадовільно</i>	2	FX	<i>незадовільно з можливістю повторного складання</i>
1 – 20		2	F	<i>незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни</i>

6.4. Оцінка за екзамен: шкала оцінювання національна та ECTS

Оцінка за 100-бальною системою		Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
36 – 40	<i>відмінно</i>	5	A	<i>відмінно</i>
30 – 35	<i>добре</i>	4	BC	<i>добре</i>
21 – 29	<i>задовільно</i>	3	DE	<i>задовільно</i>
11 – 20	<i>незадовільно</i>	2	FX	<i>незадовільно з можливістю повторного складання</i>
1 – 10		2	F	<i>незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни</i>

6.5. Загальна оцінка з дисципліни: шкала оцінювання національна та ECTS

Оцінка за 100-бальною системою		Оцінка за національною шкалою		Оцінка за шкалою ECTS	
		екзамен	залік		
90 – 100	<i>відмінно</i>	5	<i>зараховано</i>	A	<i>відмінно</i>
82 – 89	<i>добре</i>	4		B	<i>добре (дуже добре)</i>
75 – 81	<i>добре</i>	4		C	<i>добре</i>
64 – 74	<i>задовільно</i>	3		D	<i>задовільно</i>
60 – 63	<i>задовільно</i>	3		E	<i>задовільно (достатньо)</i>
35 – 59	<i>незадовільно</i>	2	<i>не зараховано</i>	FX	<i>незадовільно з можливістю повторного складання</i>
1 – 34	<i>незадовільно</i>	2		F	<i>незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни</i>

6.6. Розподіл балів, які отримують здобувачі освіти для екзамену

Поточне тестування та самостійна робота								Підсумковий тест (екзамен)	Сума	
Змістовий модуль 1			Змістовий модуль 2							
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7		T8	40	100
5	5	10	5	5	5	5		20		

6.7. ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДО ЕКЗАМЕНУ

1. Конкретизуйте різницю між керівництвом і лідерством.
2. Концепція лідерства як системи фреймів Лі Боллмена та Діла Теренса?
3. Що спільного між керівником, менеджером і лідером?
4. Чи погоджуєтесь Ви, що керівництво людьми є прийнятним є лише у формі лідерства? Обґрунтуйте свою думку.
5. Охарактеризуйте основні ідеї теорій «особистих якостей лідера». Які якості стали найбільш важливими для лідерів? В чому обмеження цієї теорії?
6. Охарактеризуйте основні ідеї поведінкових теорій лідерства. Як Ви оцінюєте стилі лідерства за класифікацією К. Левіна? В чому обмеження подібних теорій?
7. Охарактеризуйте основні ідеї ситуаційних теорій лідерства. Які основні ситуаційні фактори впливають на вибір стилю лідерства? В чому обмеження зазначених теорій?
8. Охарактеризуйте основні ідеї сучасних теорій лідерства. Як Ви розумієте суть ціннісного та обслуговуючого лідерства? Які подальші напрями розвитку науки про лідерство?
9. Узгодження понять людина, індивід, особистість. Розуміння особистості в різних цивілізаційних і наукових традиціях.
10. Структура та компоненти особистості людини. Темперамент, характер та особисті якості людини та лідера.
11. Розвиток особистості людини. Стадії розвитку особистості за Е. Еріксоном.
12. Теорія особистості З. Фрейда (психоаналіз). Як знання цієї теорії допоможуть лідеру зміцнити свій потенціал?
13. Теорія особистості Дж. Келлі (когнітивний напрямок). Як знання цієї теорії допоможуть лідеру зміцнити свій потенціал?
14. Теорія особистості Б.Ф. Скіннера (біхевіоризм). Як знання цієї теорії допоможуть лідеру зміцнити свій потенціал?
15. Теорії особистості А. Маслоу та (або) К. Роджерса (гуманістичний напрям). Як знання цієї теорії допоможуть лідеру зміцнити свій потенціал?
16. Я-концепція та її значення для розуміння і розвитку особистості. Самооцінка, цінності та ціннісні орієнтації як важливі характеристики особистості
17. Сутність соціалізація особистості людини. Сфери, механізми та інститути соціалізації особистості в сучасному суспільстві.
18. Охарактеризуйте основні ідеї теорії «великої людини». Яке значення вона відіграла для розвитку науки про лідерство? В чому її обмеження?
19. Комплексне багаторівневе вирішення проблем (Complex problem solving). Чи потрібен такий навик для успіху лідера? Як його розвинути?
20. Взаємодія з іншими (Coordinating with others). Чи потрібен такий навик для успіху лідера? Як його розвинути?

21. Гнучкість розуму (Cognitive flexibility). Чи потрібен такий навик для успіху лідера? Як його розвинути?
22. Емоційний інтелект (Emotional intelligence). Чи потрібен такий навик для успіху лідера? Як його розвинути?
23. Критичне мислення (Critical thinking). Чи потрібен такий навик для успіху лідера? Як його розвинути?
24. Креативність (Creativity). Чи потрібен такий навик для успіху лідера? Як його розвинути?
25. Формування власної думки та прийняття рішень (Judgment and decisionmaking). Чи потрібен такий навик для успіху лідера? Як його розвинути?
26. Уміння вести переговори (Negotiation). Чи потрібен такий навик для успіху лідера? Як його розвинути?
27. Уміння управляти людьми (People management) Чи потрібен такий навик для успіху лідера? Як її розвинути?
28. Формування власної думки та прийняття рішень (Judgment and decisionmaking) Чи потрібен такий навик для успіху лідера? Як його розвинути?
29. Орієнтація на обслуговування (Service orientation). Чи потрібен такий навик для успіху лідера? Як його розвинути?
30. Назвіть правила як потрібно навчатись згідно рекомендацій Б.Оклі.
31. Назвіть 8 правил як не потрібно навчатись згідно рекомендацій Б.Оклі.
32. Емоції і лідерство. Управління емоціями.
33. Звички і лідерство. Програмування свого життя через корисні звички.
34. Здорове і щасливе життя людини-лідера. Як це можливо забезпечити?
35. Почуття гумору та його значення для лідера. Як можна його розвинути?
36. Що таке команда? Яка роль в ній лідера? Охарактеризуйте відносини в команді між її членами.
37. Сутність організаційної культури та її значення в роботі команди.
38. Внутрішні компоненти організаційної культури, які характерні для команди.
39. Участь лідера у процесах формування, підтримки та зміни організаційної культури команди. Опишіть конкретні методи впливу лідера на цей процес.
40. Конфлікт: сутність, ознаки, основні компоненти, класифікація.
41. Основні джерела, причини та наслідки конфліктів в організації.
42. Система управління конфліктами в організації. Методи розв'язання та профілактики конфліктів лідером в команді.
43. Природа, джерела, форми та розвиток влади в організації.
44. Природа впливу лідера на своїх послідовників. Психологічний вплив на основі теорії «когнітивного дисонансу» Л. Фестінгера

45. Навіювання, зараження та копіювання як дієві способи управлінського психологічного впливу.
46. Переконавання як основний спосіб впливу лідера на послідовників.
47. Сутність мотивації як основного рушія до продуктивної діяльності людини
48. Змістовні теорії мотивації та їх використання лідером для забезпечення ефективної діяльності послідовників
49. Процесні теорії мотивації та їх використання лідером для забезпечення ефективної діяльності послідовників.
50. Розкрийте відмінність керівника традиційного типу і лідера-служителя (за Р. Грінліфом).
51. Дев'ять важливих ролей, необхідних для успішної роботи команди відповідно до концепції Белбіна.
52. Яким має бути лідер-служитель? Які характеристики виділено Ларрі Спірсом стосовно такого типу лідерів.

7. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Опорний конспект лекцій; конспект; підручник; навчальний посібник; методичні вказівки; орієнтовна тематика реферативних досліджень, ілюстративні матеріали; збірки тестових і контрольних завдань для тематичного (модульного) оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти; запитання і завдання до заліку; завдання для проведення комплексної контрольної роботи (ККР) тощо. таблиці, схеми; нормативні документи (зі змінами та доповненнями).

7.1. Навчально-методичні аудіо- і відеоматеріали, у т.ч. для здобувачів освіти з інвалідністю

Перелік аудіо- і відеоматеріалів згідно з бібліографічним описом документів відповідно до ДСТУ 7.1: 2006, запровадженого в дію в Україні з 01.07.2007:

Мультимедійні матеріали

Опис згідно бібліографічним описом документів відповідно до ДСТУ 7.1: 2006, запровадженого в дію в Україні з 01.07.2007.

Для інклюзивного навчання:

- методики диференційованого підходу до процесу навчання й оцінювання знань, умінь і здібностей здобувачів освіти з інвалідністю;
- дистанційні програми навчання для здобувачів освіти із проблемами слуху і порушеннями опорно-рухового апарату.
- спеціалізовані комп'ютерні програми для навчання осіб з інвалідністю;
- забезпечення осіб із проблемами зору спеціальною літературою: книгами, підручниками, навчальними посібниками, журналами, надрукованими шрифтом Брайля та укрупненим шрифтом, і звуковими комп'ютерними програмами;
- наявність аудіовізуальних засобів навчання, спеціальної навчально-методичної літератури в електронному, друкованому, аудіовізуальному форматах для осіб з інвалідністю;
- дидактичні матеріали та засоби навчання осіб з інвалідністю для дистанційної та відкритої форм навчання.

7.2. Глосарій (термінологічний словник)

Авторитаризм (лат. *autoritas* – повна влада) – режим правління, за якого всю чи більшу частину влади зосереджено в руках однієї особи чи групи осіб.

Алгоритм розв’язання конфлікту – реалізація основних етапів розв’язання конфлікту; з’ясування інтересів учасників конфлікту; обґрунтування вимог, які відображають певні інтереси; внесення конкретних пропозицій для задоволення вимог і відповідних інтересів, що стоять за ними.

Альтруїзм (франц. *altruisme*, лат. *alter* – інший) – безкорисливе прагнення до діяльності на благо інших; протилежність егоїзму.

Бекграундер (від англ. *backgrounder*) – це інформаційний PR матеріал для ЗМІ, який подає інформацію про організацію, її профілі, продукти та послуги, історію створення, розвиткутощо.

Бенчмаркінг (англ. *benchmarking*) – це процес пошуку стандартного чи еталонного економічно ефективнішого підприємства_конкурента для порівняння з власним та переймання його найкращих методів роботи.

Бізнес_план – це документ, що описує основні аспекти майбутнього підприємства, аналізує поточні проблеми бізнесдіяльності, а також визначає способи розв’язання цих проблем.

Благородність – здатність скоювати безкорисливі вчинки, не допускати приниження заради матеріальної або іншої вигоди.

Боротьба – тип поведінки в конфлікті, коли якнайповніше враховують, задовольняються власні інтереси і якнайменше інтереси опонента.

Вищі цінності – це граничні за своєю значущістю цінності, що відображають фундаментальні стосунки і потреби людей.

Відповідальність – позитивна моральна якість, яка полягає у свідомому ставленні особи до певних моральних норм, принципів та цінностей і готовності їх обстоювати та втілювати.

Відхід від конфлікту – такий тип поведінки в конфлікті, коли якнайменше враховують як свої інтереси, так і інтереси протилежної сторони.

Візіонер – аналітик і стратег, здатний передбачати майбутнє розвитку ринку або вплинути на нього.

Віра – релігійна чеснота, безсумнівна впевненість, переконаність у чомусь.

Влада – це можливість впливати на поведінку інших.

Внутрішнє середовище організації – сукупність факторів, які формують її довгострокову прибутковість і перебувають під безпосереднім контролем організації.

Внутрішньогруповий конфлікт – конфлікт всередині групи, зокрема між конфліктною стороною та групою.

Внутрішньоособистісний конфлікт – конфлікт, який виникає між людьми, що перебувають на одному рівні в системі управлінських стосунків

Гідність – позитивна моральна якість, поняття моральної свідомості, в кому відображається уявлення про самоцінність людської особистості, її моральну рівність з усіма іншими.

Гіпотеза – наукове припущення, яке висувають для пояснення явищ дійсності. Вона має бути чітко сформульована, позбавлена логічної суперечності, не змінюватися в процесі доведення.

Глобалізація – процес всесвітньої економічної, політичної, культурної і релігійної інтеграції і уніфікації.

Групові цінності – це ціннісна значущість предметів, явищ, ідей для будь-якої спільноти людей (класу, нації, трудового колективу і т. п.).

Демонстрація – логічне розміркування, під час якого із доказів (аргументів) доводять істинність чи хибність гіпотези.

Дискримінація – дії або практика систематичного приниження групи або однієї людини.

Дисципліна (лат. disciplina навчання, виховання) певний порядок поведінки людей, що відповідає нормам права і моралі, які склалися в суспільстві, або вимогам якоїнебудь організації. Дисципліна є обов'язковою умовою нормального існування суспільства; завдяки дисципліні поведінка людей набуває впорядкованого характеру, що забезпечує колективну діяльність і функціонування соціальних організацій.

Дисципліна праці (від лат. dyscipiina – вчення, виховання, розпорядок) – дотримання кожним працівником вимог і обов'язків, що впливають з його місця у виробничому процесі, узгодження його діяльності з діями інших учасників виробництва у процесі спільної праці.

Комунікація – це процес, за допомогою якого інформацію передають і засвоюють двоє (кілька) людей.

Конклюдія (лат. conclusio – кінець, закінчення) – те саме, що й висновки, або ефект дій.

Конкуренція – суперництво, зіштовхування, боротьба за досягнення найкращих результатів у якійсь справі.

Контекст лідерства – це ті параметри, в яких здійснюють керівництво.

Конфлікт – зіткнення протилежно спрямованих, але різних за своєю значущістю потреб, інтересів, ціннісних орієнтацій, соціальних настановлень, планів як окремих працівників організації, так і формальних чи неформальних груп, що функціонують в організації.

Конфлікт бажань – зіткнення кількох бажань у свідомості однієї людини або зіткнення свідомостей кількох людей (груп) з приводу того самого бажання.

Конфлікт норм поведінки – зіткнення цінностей, норм поведінки життєвого досвіду в процесі соціальної взаємодії та спілкування людей (або груп людей).

Конфлікт ролей – зіткнення різних соціальних ролей, які виконує одна людина, або уявлень різних людей про зміст виконання тієї самої соціальної ролі.

Коопераційне розв'язання конфлікту – це таке розв'язання конфлікту, коли його учасники працюють спільно для розв'язання проблеми.

Моральна діяльність – особлива сфера діяльності, що має предметно змістову визначеність і специфіку, подібно до виробничої, наукової, художньої.

Моральна норма – однаковою мірою адресоване всім людям повеління, яке слід неухильно виконувати за будь_якої ситуації; вияв моралі як форми суспільної свідомості.

Моральна практика – сфера індивідуально_масових виявів поведінки, стосунків, діяльності, орієнтованих на найвищі, універсальні вселюдські цінності.

Моральна самооцінка – результат того, як людина морально оцінює свої вчинки, їхні мотиви і моральні якості.

Моральна свідомість – вираження ідеального належного, на яке слід орієнтуватись.

Моральна справедливість – співвідношення кількох явищ з погляду розподілу блага і зла між людьми.

Моральна якість – відносно стійкі ознаки поведінки людини, які виявляються в однотипних вчинках, що відповідають критеріям добра (чесноти, доброчесності) чи суперечать їм (моральні вади, пороки).

Моральне правило – імперативне положення, яким керуються у співжитті, праці, поведінці.

Моральний вибір – акт моральної діяльності, який полягає в тому, що людина, виявляючи свою суверенність, самовизначається стосовно системи цінностей і способів їх реалізації в лінії поведінки чи окремих вчинків.

Моральний вчинок – добровільна дія, що об'єктивно відповідає моральній вимозі.

7.3 Рекомендована література

Список рекомендованої літератури (опис згідно з бібліографічним описом документів відповідно до ДСТУ 7.1: 2006, запровадженого в дію в Україні з 01.07.2007).

Основна

1. Комарова К.В., Коляда С.П. Лідерство : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Дніпро, 2021.
2. Теорія і практика формування лідера : навчальний посібник / О. Г. Романовський, Т. В. Гура, А. Є. Книш, В. В. Бондаренко. Харків, 2020.

Додаткова

1. Сушик І.В. Етика бізнесу: навч. посіб. / І. В. Сушик, О. Г. Сушик, Я. М. Мартинюк, В. В. Вісин. Луцьк : РВВ Луцький НТУ, 2019. 268 с.
2. Снітинський В.В., Завальницька Н.Б., Брух О.О. Діловий етикет у міжнародному бізнесі : навчальний посібник. Львів, 2022. 167 с.
3. Хомяков В.І. Менеджмент підприємства. 2-ге вид., перероб. і доп. К. : Кондор, 2021.
4. Войтович М.В. Психологічні основи розв'язання управлінських конфліктів в освітніх закладах / М. В. Войтович, Л. М. Карамушка // Управління закладами середньої освіти: психологічні аспекти. К. : Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2022.

7.4. Інформаційні ресурси

(нормативна база, джерела Інтернет, адреси бібліотек тощо)

1. Електронна бібліотека Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна».
<http://212.26.146.46:8080/kvvmurl/DocumentSearchForm;jsessionId=20061562F026134BA05B74EFA4E261A2>
2. <http://pidruchniki.com.ua/> (Перша українська Електронна бібліотека підручників "Pidruchniki.com.ua")
3. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. URL: <http://www.me.gov.ua/?lang=uk-UA>. Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського. URL: <http://www.nbuv.gov.ua>.

8. МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

Форми занять	Наявне матеріально-технічне забезпечення	Необхідне матеріально-технічне забезпечення
Лекція	ноутбук	проектор, інтерактивна дошка, фломастери до неї, приміщення з доступом до Інтернету
Практичне заняття	наочні та роздаткові матеріали	приміщення комп'ютерного класу, встановлений у комп'ютерному класі ПК