

УТВЕРЖДЕНА

Решением Ученого совета
АНО ВО «Центральный университет»
«07» марта 2024 г.
Протокол №1

**Рабочая программа дисциплины (модуля)
«Основы лидерства в технологических командах»**

Направление подготовки: 02.03.01 Математика и компьютерные науки

Направленность (профиль) подготовки: Искусственный интеллект

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная

Срок освоения программы: 4 года

Год набора: 2024

**Москва
2024**

Содержание

1. Краткая характеристика дисциплины (модуля)	3
2. Перечень планируемых результатов обучения	4
3. Тематический план	5
4. Содержание дисциплины (модуля)	5
5. Учебно-методическое обеспечение	6
6. Материально-техническое обеспечение	6
7. Методические и оценочные материалы	8

1. Краткая характеристика дисциплины (модуля)

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Основы лидерства в технологических командах» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по специальности 02.03.01 Математика и компьютерные науки, профиль Искусственный интеллект, утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации № 807 от 23.08.2017 года.

Изучение дисциплины (модуля) «Основы лидерства в технологических командах» дает понимание различных стилей управления, методов мотивации и эффективного взаимодействия с участниками команды. Навык применения этих знаний позволяет вдохновлять сотрудников, формировать общие цели и успешно решать возникающие конфликты для достижения высоких результатов.

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина (модуль) включена в учебный план по программе подготовки бакалавриата по направлению 02.03.01 Математика и компьютерные науки, профиль Искусственный интеллект и входит в вариативную часть Блока 1, формируемую участниками образовательных отношений как дисциплина по выбору.

Дисциплина по выбору изучается на 2 или 4 курсе в 4, 7 или 8 семестре на выбор и входит в группу дисциплин «Софт-навыки».

Цель изучения дисциплины (модуля): формирование умения применять полученные знания о лидерском взаимодействии с командой в контексте практических занятий в аудитории.

Задачи изучения дисциплины (модуля) направлены на формирование следующих знаний, умений и навыков:

- знание принципов и стилей лидерства в ИТ-командах;
- знание методов постановки командных целей и оценки результатов;
- знание техник мотивации и вовлечения участников команды;
- знание подходов к наставничеству и управлению конфликтами;
- умение формулировать миссию, цели и ценности команды;
- умение вдохновлять и направлять команду в условиях неопределенности;
- умение выявлять и развивать потенциал сотрудников;
- умение управлять конфликтами и сохранять рабочую атмосферу.

2. Перечень планируемых результатов обучения

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) при проведении учебных занятий в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками Университета и в форме самостоятельной работы обучающихся:

Компетенция	Содержание компетенции	Индикатор компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)
УК-6.	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1.	Знает основные принципы самовоспитания и самообразования, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда
		УК-6.2.	Умеет планировать свое рабочее время и время для саморазвития. формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, индивидуально-личностных особенностей
		УК-6.3.	Имеет практический опыт получения дополнительного образования, изучения дополнительных образовательных программ

3. Тематический план

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Трудоемкость, академические часы				ТКУ (текущий контроль успеваемости)
		<i>Очная форма</i>				
		Контактная работа		Контроль	Самостоя тельная работа	
Лекц ии	Семинары (практические занятия)					
1	Введение в лидерство и его особенности в ИТ		4		4	Подготовка к семинару
2	Постановка целей и командная миссия		4		4	Подготовка к семинару
3	Мотивация и вовлеченность команды		4		6	Подготовка к семинару
4	Наставничество и развитие сотрудников		4		6	Подготовка к семинару
5	Управление конфликтами и командная динамика		4		6	Подготовка к семинару
6	Командные коммуникации и культура		4		6	Подготовка к семинару
7	Лидерство в условиях изменений и финальная фасилитация		4		6	Подготовка к семинару
	<i>Зачет</i>			10		Проект
	<i>Итого:</i>		28	10	38	
	<i>Объем дисциплины (модуля) (в ак. ч.)</i>	76				
	<i>Объем дисциплины (модуля) (в зач. ед.)</i>	2				

4. Содержание дисциплины (модуля)

№п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Содержание дисциплины (модуля) по темам
1	Введение в лидерство и его особенности в ИТ	Понимание лидерских ролей, отличия от менеджмента, специфика лидерства в ИТ-командах.
2	Постановка целей и командная миссия	Формирование миссии, ценностей, целей, работа с OKR и SMART.
3	Мотивация и вовлеченность команды	Теории и практики мотивации, эмоциональный интеллект, вовлечённость через смыслы.
4	Наставничество и развитие сотрудников	Лидер как ментор и коуч, развитие потенциала, делегирование.
5	Управление конфликтами и командная динамика	Причины конфликтов, стили управления, стратегии разрешения.
6	Командные коммуникации и культура	Фасилитация встреч, обратная связь, развитие командных традиций и среды доверия.
7	Лидерство в условиях изменений и финальная фасилитация	Устойчивость, поддержка команды в кризисе, фасилитационная сессия по итогам.

5. Учебно-методическое обеспечение

Университет располагает полным набором лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, включая продукты отечественного производства.

Каждый студент в течение всего периода обучения получает индивидуальный неограниченный доступ к электронно-библиотечной системе и электронной информационно-образовательной среде университета. Эти системы предоставляют возможность доступа к ресурсам из любой точки, где есть подключение к сети Интернет, как на территории университета, так и за его пределами.

Студентам обеспечен удаленный доступ к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам.

Основная литература:

1. Савина, Н. В. Основы тайм-менеджмента : учебник для вузов / Н. В. Савина. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 101 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19580-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/569182>.

2. Спивак, В. А. Лидерство : учебник для вузов / В. А. Спивак. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 397 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17456-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560463>.

Дополнительная литература:

1. Савинова, С. Ю. Лидерство в бизнесе : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Савинова, Е. Н. Васильева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11445-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/566231>.

2. Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации : учебник и практикум для вузов / под редакцией Н. А. Горелова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 309 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16900-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561282>.

6. Материально-техническое обеспечение

Университет располагает материально-технической базой, соответствующей действующим противопожарным правилам и нормам и обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работ обучающихся, предусмотренных учебным планом.

Помещения, которые представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского (практического) типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Изучение дисциплины (модуля) обеспечивается в учебных аудиториях, оснащенных:

- столами и стульями;
- компьютерной техникой;
- специализированным оборудованием, включая демонстрационное оборудование.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся, в том числе приспособленные для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья,

оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Обучающимся предоставляется доступ (в том числе удаленный) к ресурсам информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», электронным ресурсам (в том числе электронным библиотечным системам, современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам):

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1.	Научная электронная библиотека elibrary.ru библиотека	https://elibrary.ru/defaultx.asp
2.	База данных для IT-специалистов	https://habr.com
3.	База данных ScienceDirect	https://www.sciencedirect.com
4.	Официальный сайт Министерства науки и высшего образования Российской Федерации	https://minobrnauki.gov.ru/
5.	Федеральный портал «Российское образование»	https://www.edu.ru/
6.	Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"	http://window.edu.ru/
7.	Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов	http://school-collection.edu.ru/
8.	Федеральный центр информационно - образовательных ресурсов	http://fcior.edu.ru/

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

Наименование ПО	Производство	Лицензионное / свободно распространяемое
Операционные системы:		
Microsoft Imagine (Windows Client, Server)	зарубежное	лицензионное
Браузеры:		
Яндекс.Браузер	отечественное	свободно распространяемое
Google Chrome	зарубежное	свободно распространяемое
Офисные приложения:		
Microsoft Imagine (Visio, OneNote)	зарубежное	лицензионное
TeXstudio	зарубежное	свободно распространяемое
Adobe Acrobat Reader	зарубежное	свободно распространяемое
Программное обеспечение для планирования и учета времени:		
Toggle app	зарубежное	свободно распространяемое
Системы управления проектами:		
Microsoft Imagine (Project)	зарубежное	лицензионное
Системы управления базами данных:		
Microsoft Imagine (SQL Server)	зарубежное	лицензионное
Системы резервного копирования (backup):		
Acronis Backup Advanced for HyperV	зарубежное	лицензионное
Справочно-правовые системы:		
КонсультантПлюс: справочно-правовая система	отечественное	лицензионное
Средства антивирусной защиты:		
Kaspersky Endpoint Security для бизнеса Стандартный Russian Edition	отечественное	лицензионное

Среды разработки:		
Visual Studio Code	зарубежное	свободно распространяемое
Bash (Unix shell)	зарубежное	свободно распространяемое
Anaconda	зарубежное	свободно распространяемое
Robotic Operating System	зарубежное	свободно распространяемое
CopelliaSim	зарубежное	свободно распространяемое
Google Colaboratory	зарубежное	свободно распространяемое
Пакеты программных средств и библиотек:		
AutoPsy	зарубежное	свободно распространяемое
Interactive Disassembler (IDA)	зарубежное	свободно распространяемое
Системы управления библиографической информацией:		
Zotero	зарубежное	свободно распространяемое
Сервисы и службы:		
Bind	зарубежное	свободно распространяемое
Docker	зарубежное	свободно распространяемое

7. Методические и оценочные материалы

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

В процессе изучения дисциплины (модуля) «Основы лидерства в технологических командах» в рамках текущего контроля успеваемости используются такие виды учебной работы, как семинары, проект, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя, направленные на развитие навыков профессиональной лексики, закрепление практических профессиональных компетенций, поощрение инициатив.

Участие в семинаре (аудиторная работа) – активная работа студента на семинаре, его ответы на вопросы преподавателя и участие в дискуссии.

Для успешного участия в семинаре студентам рекомендуется заранее ознакомиться с темой обсуждения, прочитать необходимые материалы и подготовить вопросы. Важно активно слушать и вовлекаться в дискуссию, высказывая свои мнения и аргументируя их. При ответах на вопросы преподавателя стоит быть уверенным, четким и логичным, опираясь на изученный материал. Также полезно поддерживать диалог с однокурсниками, чтобы обогатить обсуждение и расширить свои знания.

Домашнее задание – набор задач по темам недели.

При работе над домашними заданиями важно внимательно ознакомиться с требованиями и сроками выполнения. Рекомендуется разбивать задания на этапы, чтобы избежать перегрузки и лучше усвоить материал. Использовать различные источники информации, включая учебники и онлайн-ресурсы, для более глубокого понимания темы.

Проект – исследовательская работа по курсу и презентация результатов.

Для успешной подготовки к проекту: четко определите цели и задачи проекта, распределите роли и обязанности между участниками, а также установите сроки выполнения каждой части работы. Регулярно проводите встречи для обсуждения прогресса и решения возникающих вопросов.

Самостоятельная работа – работа студентов, направленная на углубленное изучение отдельных тем и вопросов учебной дисциплины (модуля).

В процессе самостоятельной работы студенты взаимодействуют с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя. Задачи студента включают работу с конспектами лекций (обработка текста), повторное изучение учебных материалов планов и тезисов ответов, изучение дополнительных тем, выполнение учебно-исследовательских

заданий и другое.

Система оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Критерии получения уровня и оценивания сформированности компетенций по дисциплине (модулю) «Основы лидерства в технологических командах»

Оценивание уровня учебных достижений, обучающихся по дисциплине (модулю), осуществляется в виде текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация по дисциплине (модулю) осуществляется в форме *зачета*, при этом проводится оценка компетенций, сформированных по дисциплине.

Для оценивания текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации используется десятибалльная шкала оценивания, которая соотносится с традиционной пятибалльной шкалой следующим образом:

Десятибалльная оценка	Пятибалльная оценка	Оценка за зачет	Общая характеристика результата обучения по дисциплине (модулю)
10	Отлично	Зачтено	Студент полностью владеет знаниями, изложенными в рабочей программе, и глубоко осмысляет дисциплину. Он самостоятельно и логически последовательно отвечает на все вопросы, акцентируя внимание на наиболее важном. Умеет анализировать, сравнивать, классифицировать, обобщать, конкретизировать и систематизировать изученный материал, выделяя ключевые моменты и устанавливая причинно-следственные связи. Четко формулирует ответы, уверенно интерпретирует результаты анализов и других исследований, а также решает сложные задачи. Студент хорошо знаком с методами исследования, необходимыми для практической деятельности, и умеет связывать теоретические аспекты дисциплины (модуля) с практическими задачами.
9	Отлично	Зачтено	
8	Отлично	Зачтено	
7	Хорошо	Зачтено	Студент обладает знаниями предмета почти в полном объеме рабочей программы и самостоятельно, логически последовательно и всесторонне отвечает на все вопросы, акцентируя внимание на наиболее
6	Хорошо	Зачтено	

Десятибалльная оценка	Пятибалльная оценка	Оценка за зачет	Общая характеристика результата обучения по дисциплине (модулю)
			значимых моментах. Он умеет анализировать, сравнивать, классифицировать, обобщать, конкретизировать и систематизировать изученный материал, выделяя его ключевые аспекты и устанавливая причинно-следственные связи. Формулирует свои ответы, уверенно интерпретирует результаты анализов и других исследований, а также решает сложные ситуационные задачи. Студент хорошо знаком с методами исследования, необходимыми для практической деятельности, и умеет связывать теоретические аспекты предмета с практическими задачами.
5	Удовлетворительно	Зачтено	Студент обладает базовыми знаниями по дисциплине (модулю), но испытывает трудности при самостоятельных ответах и использует неточные формулировки. В ходе ответов он допускает ошибки, касающиеся сути вопросов. Студент способен решать только самые простые задачи и владеет лишь минимальным набором методов исследования.
4	Удовлетворительно	Зачтено	
3	Не сдан	Не зачтено	Студент не овладел обязательным минимумом знаний по предмету и не может ответить на вопросы, даже если преподаватель задает дополнительные наводящие вопросы.
2	Не сдан	Не зачтено	
1	Не сдан	Не зачтено	

Дисциплина (модуль) «Основы лидерства в технологических командах» оценивается следующим образом:

Активность	Вес	Описание
Аудиторная работа	50%	Активное участие в семинарах: ответы на вопросы преподавателя и участие в дискуссии
Защита проекта	50%	Презентация результатов исследовательской работы по курсу

Итоговая оценка по дисциплине (модулю) «Основы лидерства в технологических командах» выставляется по накопительной оценке: «0,5 × аудиторная работа + 0,5 × защита проекта».

Текущий контроль успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю)

Примерные вопросы для подготовки к семинарам

Введение в лидерство и его особенности в ИТ

1. Чем отличается лидерство от менеджмента?
2. Какие ключевые роли выполняет лидер в ИТ-команде?
3. Какие особенности лидерства характерны для ИТ-среды?
4. Как влияют технологические изменения на стиль лидерства?
5. В чем заключается ответственность лидера в ИТ-проектах?
6. Какие типы лидерства существуют и как они применимы в ИТ?
7. Почему важно понимать корпоративную культуру для лидера?
8. Как лидер может влиять на инновации в команде?
9. Какие вызовы стоят перед лидерами в распределённых ИТ-командах?
10. Как строится доверие между лидером и командой?
11. Какие качества важны для лидера в ИТ?
12. Как лидер может способствовать развитию сотрудников?
13. Чем отличается лидерство в стартапе и крупной компании?
14. Каковы признаки эффективного лидерства в ИТ?
15. Как лидер должен реагировать на сопротивление изменениям?

Постановка целей и командная миссия

1. Что такое миссия команды и зачем она нужна?
2. Как сформулировать ценности команды?
3. Чем отличаются цели от миссии?
4. Какие преимущества даёт использование OKR?
5. Как правильно формулировать SMART-цели?
6. Как согласовать цели команды с целями организации?
7. Какие ошибки часто допускают при постановке целей?
8. Как измерять прогресс по целям?
9. Как вовлечь команду в формирование миссии?
10. Как цели влияют на мотивацию сотрудников?
11. Как адаптировать цели при изменении внешних условий?
12. В чем разница между краткосрочными и долгосрочными целями?
13. Как использовать миссию для принятия управленческих решений?
14. Как обеспечить прозрачность целей для всей команды?
15. Какие инструменты помогают визуализировать цели и миссию?

Мотивация и вовлеченность команды

1. Какие основные теории мотивации известны?
2. Как эмоциональный интеллект влияет на мотивацию?
3. Какие факторы повышают вовлечённость команды?
4. Как лидер может мотивировать через смысл работы?
5. Чем внутренние и внешние мотивационные факторы отличаются?
6. Как распознать демотивацию в команде?
7. Какие методы мотивации эффективны в ИТ?

8. Как обратная связь влияет на мотивацию?
9. Как поддерживать мотивацию в удалённых командах?
10. Как роль лидера связана с созданием мотивационной среды?
11. Какие ошибки в мотивации могут привести к выгоранию?
12. Как поощрять инициативу и ответственность?
13. Как вовлечённость влияет на качество работы?
14. Как использовать нематериальные стимулы?
15. Как измерять уровень вовлечённости в команде?

Наставничество и развитие сотрудников

1. В чем разница между менторством и коучингом?
2. Какие задачи ставит перед собой наставник?
3. Как выявить потенциал сотрудников?
4. Какие методы развития персонала наиболее эффективны?
5. Как правильно делегировать задачи?
6. Какие качества важны для наставника?
7. Как строить доверительные отношения с подчинёнными?
8. Как оценивать прогресс сотрудников?
9. Как мотивировать сотрудников к развитию?
10. Какие ошибки допускают лидеры при наставничестве?
11. Как адаптировать стиль наставничества под разные типы сотрудников?
12. Как использовать обратную связь для развития?
13. Как поддерживать баланс между контролем и свободой?
14. Как развивать soft skills в ИТ-специалистах?
15. Как планировать карьерный рост сотрудников?

Управление конфликтами и командная динамика

1. Какие основные причины конфликтов в командах?
2. Какие существуют стили управления конфликтами?
3. Как распознать скрытый конфликт?
4. Какие стратегии разрешения конфликтов наиболее эффективны?
5. Как лидер может предотвратить эскалацию конфликта?
6. Как конфликт влияет на командную динамику?
7. Какие методы фасилитации помогают в разрешении конфликтов?
8. Как вовлечённость команды влияет на уровень конфликтов?
9. Как работать с конфликтами в удалённых командах?
10. Какие ошибки допускают лидеры при управлении конфликтами?
11. Как использовать конфликты для улучшения работы?
12. Как создать культуру открытого диалога?
13. Как учитывать индивидуальные особенности участников конфликта?
14. Как вести переговоры при конфликтных ситуациях?
15. Как оценить эффективность разрешения конфликта?

Командные коммуникации и культура

1. Какие принципы эффективных командных коммуникаций?
2. Как фасилитировать встречи и обсуждения?
3. Как давать конструктивную обратную связь?
4. Почему важна культура доверия в команде?
5. Как формируются командные традиции?

6. Как коммуникация влияет на продуктивность?
7. Какие инструменты коммуникации предпочтительны в ИТ?
8. Как справляться с коммуникационными барьерами?
9. Как поддерживать культуру открытости?
10. Как лидер может влиять на коммуникационную среду?
11. Как учитывать культурные различия в международных командах?
12. Как развивать навыки активного слушания?
13. Как организовать эффективный обмен знаниями?
14. Как отслеживать и корректировать коммуникационные процессы?
15. Как использовать неформальное общение для укрепления команды?

Лидерство в условиях изменений и финальная фасилитация

1. Какие вызовы возникают у лидера в условиях изменений?
2. Как поддержать команду в кризисной ситуации?
3. Какие стратегии устойчивости важны для лидера?
4. Как формировать позитивное отношение к изменениям?
5. Как фасилитационная сессия помогает подвести итоги?
6. Какие инструменты фасилитации наиболее эффективны?
7. Как вовлечь команду в процесс изменений?
8. Как управлять сопротивлением изменениям?
9. Как оценить успех изменений?
10. Какие навыки необходимы лидеру в условиях неопределённости?
11. Как поддерживать мотивацию во время трансформаций?
12. Как использовать обратную связь для улучшения процессов?
13. Как планировать коммуникации при изменениях?
14. Как обеспечить прозрачность и открытость в кризис?
15. Как развивать культуру адаптивности в команде?

Примерное описание и критерии к проекту

Тема: Постановка целей и командная миссия

Цель задания:

Научиться формировать миссию и ценности команды, разрабатывать SMART-цели и использовать методику OKR для их постановки и контроля.

Задание

1. **Сформировать миссию и 3 ключевые ценности вымышленной ИТ-команды**, которая занимается разработкой мобильного приложения. Миссия должна отражать основную цель команды и её вклад в компанию и пользователей.
2. **Разработать 3 SMART-цели** для команды на квартал, которые логично вытекают из миссии и ценностей.
3. **Составить пример OKR (Objectives and Key Results)** на основе одной из SMART-целей, включив 1-2 ключевых результата для измерения прогресса.
4. **Подготовить презентацию (5-7 слайдов)**, в которой кратко представить миссию, ценности, цели и OKR, а также обосновать выбор формулировок и показателей.

Условия выполнения

— Использовать формат SMART для целей (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound).

- Миссия и ценности должны быть сформулированы чётко, понятно и вдохновляюще.
- OKR должен быть реалистичным и измеримым, ключевые результаты — количественными или качественными индикаторами.
- Презентация — в формате PowerPoint, Google Slides или PDF.
- Время на подготовку — 5 дней.
- Объем текста для миссии и ценностей — не более 150 слов.
- Цели и OKR — не более 1 страницы текста.

Критерии оценивания

Критерий	Максимальный балл	Описание
Чёткость и релевантность миссии	2	Миссия отражает суть команды и её ценность для компании и пользователей.
Ясность и соответствие ценностей	2	Ценности логично связаны с миссией, понятны и мотивируют команду.
Правильность SMART-целей	2	Цели конкретны, измеримы, достижимы, релевантны и ограничены по времени.
Корректность OKR	2	Objective соответствует миссии и целям, Key Results — измеримы и адекватны.
Качество презентации	1	Логичность, структурированность, визуальная привлекательность, краткость и ясность изложения.
Соблюдение формата и сроков	1	Все части задания выполнены в срок и по требованиям.

Критерии защиты

- Участник кратко (3-5 минут) представляет миссию, ценности, цели и OKR.
- Объясняет логику выбора формулировок и показателей.
- Отвечает на вопросы: почему выбраны именно эти цели, как планируется измерять прогресс, как миссия влияет на ежедневную работу команды.
- Демонстрирует понимание различий между миссией, целями и методиками постановки.
- Защита проводится устно с использованием подготовленной презентации.

Задания для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Задание	Ответ	Компетенция
1.	Какой из критериев НЕ входит в методику SMART при постановке целей? A) Specific (конкретность) B) Measurable (измеримость) C) Motivational (мотивация) D) Time-bound (ограниченность по времени)	С	УК-6
2.	Назовите ключевое отличие лидера от менеджера в ИТ-команде.	Вдохновение (или Влияние)	УК-6
3.	Как называется способность понимать и управлять своими эмоциями и эмоциями других?	Эмоциональный интеллект	УК-6

4.	Какой термин обозначает передачу полномочий и ответственности от лидера к сотруднику?	Делегирование	УК-6
5.	Как называется стиль управления конфликтами, при котором стороны ищут взаимовыгодное решение?	Сотрудничество	УК-6
6.	Как называется процесс структурированного управления групповой встречей для достижения целей?	Фасилитация	УК-6
7.	Какой термин характеризует способность команды сохранять работоспособность и адаптироваться в кризисе?	Устойчивость	УК-6
8.	Как называется система постановки целей, включающая Objectives и Key Results?	OKR	УК-6