


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»

УТВЕРЖДАЮ:
директор института
Гневэж О.В. 
«5. сентября 2016 г.»



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ТЕХНОЛОГИЯ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ И САМОРАЗВИТИЯ

Направление подготовки
08.03.01 Строительство

Профиль подготовки
Промышленное и гражданское строительство

Уровень высшего образования – бакалавриат

Программа подготовки – прикладной бакалавриат

Форма обучения
заочная

Институт	Гуманитарного образования
Кафедра	Социальной работы и психолого-педагогического образования
Курс	1

Магнитогорск
2016 г.

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 08.03.01 Строительство, утвержденного приказом МОиН от 12.03.2015., № 201.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры социальной работы и психолого-педагогического образования «30» августа 2016 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой _____ / О.Л. Потрикеева/

Рабочая программа одобрена методической комиссией Института гуманитарного образования «05» сентября 2016 г., протокол № 1.

Председатель _____ / О.В.Гневэк /

Согласовано:

Зав. кафедрой Строительного производства

_____ / Пермяков М.Б./

Рабочая программа составлена:

канд.филос.наук, доцент кафедры социальной работы и психолого-педагогического образования

_____ / Н.Г. Супрун/





Рецензент:

канд.псих.наук, директор БФ «Гражданская инициатива», магистр социальной работы

_____ / А.А. Дегтярев



Лист регистрации изменений и дополнений

№ п/п	Раздел программы	Краткое содержание изменения/дополнения	Дата. № протокола заседания кафедры	Подпись зав. кафедрой
1.	п.8	Актуализация учебно-методического и информационного обеспечения дисциплины	31.08.2017 Протокол № 1	
	п.9.	Актуализация материально-технического обеспечения дисциплины		
2.	п. 7	Корректировка оценочных средств для проведения промежуточной аттестации	16.10. 2018 Протокол № 3	
	п.8	Актуализация учебно-методического и информационного обеспечения дисциплины		
3.	п.8	Актуализация учебно-методического и информационного обеспечения дисциплины	25.09. 2019 Протокол № 1	
	п.9.	Актуализация материально-технического обеспечения дисциплины		
4.	п.8	Актуализация учебно-методического и информационного обеспечения дисциплины	22.09.2020 Протокол № 2	
	п.9	Актуализация материально-технического обеспечения дисциплины		

1 Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Технология командообразования и саморазвития» являются: формирование у студентов универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, позволяющих им успешно решать весь спектр задач, связанных с созданием и функционированием команд в организациях, а также отчетливо выраженного индивидуального взгляда на проблему создания и функционирования управленческой команды, понимания ее сути как социально-психологического феномена.

Задачи изучения дисциплины:

- сформировать у студентов научно обоснованное представление о команде, как фундаментальном понятии современной организационной психологии, и о социально-психологической сущности его феноменологического содержания в организационном контексте;
- обучить студентов практическим методам отбора кандидатов в различного типа команды в логике обеспечения кадрового потенциала, интеграции функций оперативного управления, и перспективного развития организации;
- обучить студентов самостоятельной разработке и реализации развернутых программ социально-психологического обеспечения, создания команд с учетом специфики конкретных организаций;
- обеспечить личностное и профессиональное развитие студентов применительно к реализации функции командного оператора;
- сформировать у студентов целенаправленную установку на ознакомление с практическим опытом коллег, систематический анализ как окончательных, так и промежуточных результатов деятельности, в контексте командообразования;
- расширить компетенции студентов, связанные с практической социально-психологической работой, по интрагрупповому развитию в широком контексте;
- обучить студентов методологическим и методическим основам систематизации собственного практического опыта и разработки на его основе авторских командообразующих техник и технологий.

2 Место дисциплины в структуре образовательной программы подготовки специалиста

Дисциплина «Технология командообразования и саморазвития» входит в базовую часть блока Б1

Изучение дисциплины Б1. Б 7 «Технология командообразования и саморазвития» базируется на знаниях дисциплин «Культурология и межкультурное взаимодействие» и «Медиакультура»

При изучении дисциплины создаются основы для освоения научно-исследовательской работы и процесса взаимодействия с коллективом во время прохождения учебной и производственной практики.

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины Б1.Б7.«Технология командообразования и саморазвития» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Структурный элемент компетенции	Уровень освоения компетенций		
	Пороговый уровень	Средний уровень	Высокий уровень
ОК-6:	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия		

Структурный элемент компетенции	Уровень освоения компетенций		
	Пороговый уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Знать основы взаимодействия людей в коллективе, относящиеся к вопросам групповой динамики, командообразования и саморазвития	Понимает сущность теорий личности и взаимодействия людей в коллективе, относящиеся к вопросам групповой динамики и командообразования; фиксирует проблемные несоответствия в своей деятельности с точки зрения технологий командообразования	Анализирует достоинства и недостатки моделей взаимодействия, имеет четкое представление об особенностях личности и взаимодействия людей в коллективе, относящихся к вопросам групповой динамики и командообразования	Использует наиболее эффективные средства осуществления взаимодействия, в т.ч. на основе этнических, социальных и культурных различий и особенностей взаимодействия людей в коллективе, относящихся к вопросам групповой динамики и командообразования
Уметь организовывать свою деятельность в профессиональном коллективе в соответствии с учетом социальных, культурных и др., а так же организовывать наиболее эффективным способом командную работу в команде специалистов любого профиля	Способен выбрать адекватные способы взаимодействия с коллегами и детьми в зависимости от представления об особенностях их личности, в т.ч. об этнических, социальных и культурных различиях	Умеет осуществлять анализ работы в коллективе с учетом социальных, культурных и др. различий; способен выбрать адекватные способы взаимодействия с коллегами в зависимости от этнических, социальных и культурных различий и организовать командную работу в коллективе зависимости от особенностей аудитории (возрастные особенности, гендерные различия и проч.)	Точно подбирает способы и методы взаимодействия с коллегами в зависимости от представления представление об особенностях их личности, в т.ч. об этнических, социальных и культурных различиях и может организовать командную работу в коллективе в зависимости от особенностей аудитории (возрастные особенности, гендерные различия и проч.)

Структурный элемент компетенции	Уровень освоения компетенций		
	Пороговый уровень	Средний уровень	Высокий уровень
			личия и проч.)
Владеть навыками планирования и осуществления своей деятельности ценностно-нормативных оснований современной культуры, навыками саморегуляции и эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение связанное с особенностями групповой динамики и командообразования	Может применять на практике избранные средства организации работы коллектива, некоторые способы саморегуляции и тренинговые упражнения, направленные на выработку эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение связанное с особенностями групповой динамики и командообразования	Соотносит достоинства и недостатки используемых моделей взаимодействия с точки зрения учета социальных, профессиональных, культурных различий; может составлять собственную программу саморегуляции и проводить тренинговые упражнения, направленные на выработку эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение, связанное с особенностями групповой динамики и командообразования	Управляет процессом взаимодействия субъектов в коллективе, может разрабатывать или составлять программу саморегуляции и эффективного влияния и проводить тренинги, направленные на индивидуальное и групповое поведение, связанное с особенностями групповой динамики и командообразования
ОК – 7: способностью к самоорганизации и самообразованию			
Владеть технологиями организации процесса самообразования; приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности.	Владеет отдельными приемами саморегуляции, но допускает существенные ошибки при их реализации, не учитывая конкретные условия и свои возможности при принятии решений.	Демонстрирует возможность и обоснованность реализации приемов саморегуляции при выполнении деятельности в конкретных заданных условиях.	Демонстрирует обоснованный выбор приемов саморегуляции при выполнении деятельности в условиях неопределенности.
Уметь планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов	При планировании и установлении приоритетов целей профессиональной деятельности не полностью учитывает	Планируя цели деятельности с учетом условий их достижения, дает не полностью ар-	Готов и умеет формировать приоритетные цели деятельности, да-

Структурный элемент компетенции	Уровень освоения компетенций		
	Пороговый уровень	Средний уровень	Высокий уровень
принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения; осуществления деятельности.	внешние и внутренние условия их достижения.	гумантированное обоснование соответствия выбранных способов выполнения деятельности намеченным целям.	вая полную аргументацию принимаемым решениям при выборе способов выполнения деятельности.
Владеть технологиями организации процесса самообразования; приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности.	Демонстрирует частичное знание содержания процессов самоорганизации и самообразования, некоторых особенностей и технологий реализации, но не может обосновать их соответствие запланированным целям профессионального совершенствования.	Демонстрирует знание содержания и особенностей процессов самоорганизации и самообразования, но дает неполное обоснование соответствия выбранных технологий реализации процессов целям профессионального роста.	Владеет полной системой знаний о содержании, особенностях процессов самоорганизации и самообразования, аргументированно обосновывает принятые решения при выборе технологий их реализации с учетом целей профессионального и личностного развития.
ОПК-7 готовностью к работе в коллективе, способностью осуществлять руководство коллективом, подготавливать документацию для создания системы менеджмента качества производственного подразделения			
Знать основы руководства коллективом, документационного обеспечения.	Понимает управления людьми в коллективе, фиксирует проблемные несоответствия в своей деятельности с точки зрения менеджмента	Анализирует достоинства и недостатки моделей управления, имеет четкое представление об особенностях взаимодействия людей в коллективе, основы документационного обеспечения системы менеджмента качества	Использует наиболее эффективные средства руководства коллективом, в т.ч. на основе этнических, социальных и культурных различий и особенностей взаимодействия людей в коллективе.

Структурный элемент компетенции	Уровень освоения компетенций		
	Пороговый уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Уметь организовывать свою управленческую деятельность в профессиональном коллективе, а так же организовывать наиболее эффективным способом командную работу в команде специалистов любого профиля	Способен выбрать адекватные способы руководства коллегами в зависимости от представления об особенностях их личности.	Умеет осуществлять анализ работы в коллективе; способен выбрать адекватные способы руководства коллегами и организовать командную работу в коллективе зависимости от особенностей аудитории	Точно подбирает способы и методы управления может организовать командную работу в коллективе в зависимости от особенностей аудитории
Владеть навыками планирования и осуществления управленческой деятельности ценностно-нормативных оснований современной культуры, навыками управления и эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение коллектива	Может применять на практике избранные средства организации работы коллектива, приемы управления, направленные на выработку эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение связанное с особенностями групповой динамики.	Соотносит достоинства и недостатки используемых моделей взаимодействия с точки зрения руководителя, владеет приемами направленными на выработку эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение.	Управляет процессом взаимодействия субъектов в коллективе, может разрабатывать или составлять программу управления и эффективного влияния и проводить тренинги, направленные на индивидуальное и групповое поведение.

4 Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 единицы, **108** часов:

- аудиторная работа **10** часов; в т.ч. в интерактивной форме **2** часа;
- самостоятельная работа **93,4** часа;
- контроль **3,9** часа.

Раздел/ тема дисциплины	Курс	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)	онная консультация (в часах)	Контроль (в часах)	Формы текущего и промежуточного контроля успеваемости	ый элемент компетенции

		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия ¹	самост. раб.				
РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ	1								
1.1 Тема. Команда как вид групп высшего уровня развития	1	1		-	8			Тестовое задание	ОК-6 ОК – 7
1.2. Тема. Формирование команды	1	1		-	18			План мероприятий и перечень упражнений на знакомство членов команды и формирование команды в целом, выводы по результатам диагностической методики	ОК-6 ОК – 6
Итого по разделу		2			26				
РАЗДЕЛ II. ВНУТРИКОМАНДНЫЕ ПРОЦЕССЫ И ОТНОШЕНИЯ	1								
2.1. Тема. Распределение ролей и особенности работы в команде	1	1			12			Реферирование статей, участие в дискуссии и тренинговых упражнениях на практическом занятии	ОК-6 ОК – 7
2.2. Управление взаимоотношениями в команде	1	1			12			Разбор кейса на командообразование; участие в стратегической игре	ОК-6 ОК – 7
2.3. Тема Коммуникации в команде	1			2	12			Опрос по теме, тестирование	ОК-6 ОК – 7

2.4. Тема Управление конфликтами в командах	1			2/2И	12			Ответы на вопросы для самоконтроля по конфликтологии; выводы по результатам методик	ОК-6 ОК – 7
Итого по разделу		2		4/2И	48		2		
РАЗДЕЛ III. САМОРАЗВИТИЕ ЧЛЕНОВ КОМАНДЫ	1								
3.1. Тема Жизненный путь личности и саморазвитие. Индивидуальный коучинг.	1			2	19,4		2	Устный ответ на практическом занятии, выводы по результатам методик.	ОК-6 ОК – 7
Итого по разделу				2	19,4		2		
Итого по дисциплине	108	4		6/2И	93,4		4	Итоговый тест; Портфолио; Презентация команды; Анализ командного дела.	

5 Образовательные и информационные технологии

В ходе освоения курса предусмотрено использование следующих форм обучения, а.и. коммуникативно-информационные технологии (использование мультимедиа на лекционных занятиях), диалоговые технологии (использование диспутов и дискуссий на практических занятиях), технологии учебно-поисковой деятельности (поиск информации с последующей презентацией результатов в виде докладов, рефератов, сообщений), кейс-метод (анализ конкретных ситуаций по результатам диагностики в группе).

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Раздел/ тема дисциплины	Вид самостоятельной работы	Кол-во часов	Формы контроля
РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ	Ознакомление с текстом лекции, работа с источниками литературы		Текущий контроль

Раздел/ тема дисциплины	Вид самостоятельной работы	Кол-во часов	Формы контроля
1.1. Тема Команда как вид групп высшего уровня развития	Работа с литературой, источниками; подготовка ответов по вопросам самопроверки на определение понятия «командообразование»; изучения направления деятельности в области командообразования, результатов научных исследований фундаментального и прикладного характера в области командообразования 1.	8	Тестовое задание
1.2. Тема Формирование команды	Анализ информации об этапах целенаправленного формирования команд, принципах командных форм работ, содержания тренингов командообразования и особенностях типологии личности с помощью диагностической методики Маейерс-Бриггс (МВТГ).	20	Выводы по результатам диагностической методики; план мероприятий и перечень упражнений на знакомство членов команды и формирование команды в целом.
РАЗДЕЛ II. ВНУТРИКОМАНДНЫЕ ПРОЦЕССЫ И ОТНОШЕНИЯ	Ознакомление с текстом лекции, работа с источниками литературы		Текущий контроль
2.1. Тема Распределение ролей и особенности работы в команде	Реферирование статьей Е.Маркушиной «Создание Идеальной Команды. PUZZLE-проектирование» и др. Групповая дискуссия на тему распределения ролей в команде.	12	Реферат статьи; участие в дискуссии на занятии
2.2. Тема Управление взаимоотношениями в команде	Составление кейса на управление взаимоотношениями в команде; диагностика с помощью рисуночной методики.	12	Оценка кейса; интерпретация рисуночной символики.

Раздел/ тема дисциплины	Вид самостоятельной работы	Кол-во часов	Формы контроля
2.3. Тема Коммуникации в команде	Ознакомление с текстом лекции; анализ определений, представленных в лекции и собственных проблем в общении	12	Опрос на практическом занятии, тест
2.4. Тема Управление конфликтами в командах	Обработка и интерпретация результатов методик, выполненных на практическом занятии; деловая игра	12	Участие в деловой игре на практическом занятии, выводы по результатам методик
РАЗДЕЛ III. САМОРАЗВИТИЕ ЧЛЕНОВ КОМАНДЫ		20	Текущий контроль
3.1. Тема Жизненный путь личности и саморазвитие. Индивидуальный коучинг.	Анализ жизненного пути собственной личности; написание эссе, написание эссе на тему: «Творчество, его влияние на жизненный путь и развитие личности»; выполнение батареи тестов.	20	Устный ответ на практическом занятии, выводы по результатам методик Написание самоотчета по анализу жизненного пути личности.
Итого по дисциплине		94	

Задания для подготовки к занятиям по темам

см. на образовательном портале (ЭОР: Технология командообразования и саморазвития: учеб.- метод. пособие / И. В. Гурьянова, Н.А. Кобзева, И.В. Лапчинская, О.Г. Петушкова, О.Л. Потрикеева, Г.В. Слепухина, Н.Г. Супрун, Г.А. Супруненко; под ред. И. В. Гурьяновой, Н.А. Кобзевой. Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. гос. техн. ун-та им. Г.И. Носова. 2016. 134 с.)

Тестовые задания для самопроверки по дисциплине перед итоговым зачетом

1. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется:

- А) командообразование;**
- Б) групповая сплоченность;
- В) ценностно-ориентационное единство.

2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

- А) в конце 19 века;
- Б) во второй половине 20 века;**
- В) в начале 20 века.

3. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования:

- А) вопросы комплектования команд;
- Б) формирование командного духа;
- В) диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;
- Г) все ответы не верны.**

4. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется:

- А) сплоченность;
- Б) группа;

В) команда.

5. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется:

- А) потенциальная команда;

Б) псевдокоманда;

- В) рабочая группа.

6. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется:

А) команда;

- Б) рабочая группа;

- В) псевдокоманда.

7. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие – это:

- А) менеджер;

Б) лидер;

- В) руководитель.

8. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:

А) реализатор;

- Б) руководитель;

В) мотиватор;

- Г) организатор;

- Д) все ответы верны.

9. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:

А) роль;

- Б) образ;

- В) стремление.

10. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования:

- А) организатор;

- Б) управленец;

В) администратор;

- Г) руководитель.

11. По мнению Р.М. Белбина, представители данной командной роли амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к цели, при этом отличаются раздражительностью, нетерпением и не всегда способны довести до логического конца свою активность – это:

- А) организаторы;

- Б) генераторы идей;

В) мотиваторы;

- Г) гармонизаторы.

12. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят:
- А) ролевое самоопределение;
 - Б) ролевая идентификация;
 - В) создание роли;
 - Г) принятие роли;
 - Д) все ответы верны.**
13. Автором модели «Колесо команды» является:
- А) Т.Б. Базаров;
 - Б) Р.М. Белбин;
 - В) Марджерисон-МакКенн.**
14. Роли «исследователь–промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач:
- А) консультирование;
 - Б) новаторство;
 - В) развитие;
 - Г) организация;
 - Д) стимулирование.**
15. Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения рабочих вопросов:
- А) виртуальная команда;
 - Б) команда специалистов;**
 - В) команда перемен.
16. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется:
- А) лояльность;**
 - Б) законопослушность;
 - В) идентичность;
 - Г) приверженность;
 - Д) все ответы не верны.
17. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле:
- А) групповое табу;
 - Б) моббинг;**
 - В) самоизоляция.
18. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется:
- А) коллективистическое самосознание;
 - Б) групповая идентичность;**
 - В) групповая сплоченность.
19. Управленческая форма, в которой как индивидуальные, так и коллективные решения и действия регулируются совместно выработанным общим видением и также разработанными самой командой процедурами взаимодействия ее членов, называется:
- А) стратегический менеджмент;
 - Б) командный менеджмент;**
 - В) структурированный менеджмент.
20. К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся:
- А) жизненные кризисы;
 - Б) неуспех деятельности;
 - В) конкуренция с другими группами;
 - Г) все ответы верны.**
21. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят:
- А) поддерживающее окружение;**

- Б) квалификация и четкое осознание выполняемых ролей;**
- В) командное вознаграждение;**
- Г) открытые коммуникации.**

22. Стиль мышления людей, полностью включенных в команду, где стремление к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов действий, называется:

- А) огруппление мышления;**
- Б) ингрупповой фаворитизм;
- В) групповое табу.

23. Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по одиночке, называется:

- А) моббинг;
- Б) групповой ритуал;
- В) социальная лень;**
- Г) внешний локус контроля.

24. На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется:

- А) знакомство;
- Б) позиционирование;
- В) рефлексия.**

25. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости:

- А) комплектование команды;**
- Б) формирование общего видения;
- В) знакомство.

26. Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется:

- А) формирование общего видения;**
- Б) знакомство;
- В) институциализация.

27. Данный вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей:

- А) тренинги навыков;
- Б) тренинги овладения поведением;**
- В) групподинамические тренинги.

28. Одна из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командной сыгровки, при подготовке ряда упражнений которого используется альпинистское снаряжение:

- А) тим-билдинг;
- Б) веревочный курс;**
- В) тренинг личностного роста.

29. К причинам ухода команд из организации относят:

- А) команда перерастает организацию;
- Б) смена владельца бизнеса;
- В) поиск лучших условий работы;
- Г) команда создает собственный бизнес;

Д) все ответы верны.

30. К групповым защитным механизмам, позволяющим обеспечить целостность команды в условиях внутренних и внешних противоречий, относят:

- А) групповое табу;
- Б) групповой ритуал;

- В) социальная леность;
 Г) все ответы неверны.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
ОК – 6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия		
Знать	основы взаимодействия людей в коллективе, относящиеся к вопросам групповой динамики, командообразования и саморазвития	<ol style="list-style-type: none"> 1. Команда как особый вид малой группы. Типы команд. 2. Основные характеристики коллектива как разновидности малой группы. 3. Лидерство в команде. 4. Этапы командообразования. 5. Принципы командной работы. 6. Категории команд в зависимости от цели формирования. 7. Пути командообразования. 8. Понятие «роль». Виды и функции ролей, выполняемых участниками команды. 9. Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования. 10. Стихийное и целенаправленное формирование команды. 11. Управление взаимоотношениями в команде 12. Определение общения. Функции общения. 13. Проблемы, барьеры, ошибки в общении. 14. Отражение проблемы общения в теоретических концепциях. 15. Источники распознавания состояний партнера. 16. Интерпретация невербального поведения партнера. 17. Гендерные особенности в деловом общении. 18. Инструменты управления командными взаимоотношениями. 19. Работа с конфликтами в команде. 20. Трудности работы в команде. 21. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения. 22. Виды тренингов командообразования и особенности их применения. 23. Тим-билдинг как способ формирования команды. 24. Веревоочный курс как способ формирования команды.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
Уметь	организовывать свою деятельность в профессиональном коллективе в соответствии с учетом социальных, культурных и др., а также организовывать наиболее эффективным способом командную работу в команде специалистов любого профиля	Отрабатывается в больших тренинговых играх «Катастрофа на воздушном шаре», «Утро на даче» и т.п.
Владеть	навыками планирования и осуществления своей деятельности ценностно-нормативных оснований современной культуры, навыками саморегуляции и эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение связанное с особенностями групповой динамики и командообразования	<p>- Отрабатывается в «Тренинге принятия управленческих решений», деловых играх «Теремок», «Самолеты» и т.п.</p> <p>- Представить одно или несколько командных дел (зависит от трудоемкости) любой направленности: профессиональной, учебной, научно-исследовательской, общественно-полезной, культурной, благотворительной, спортивной и др. Это могут быть: конкурсы, флешмобы, акции, выступления, соревнования, субботники, конференции и др. Командное дело может быть представлено в виде фото- или видеопрезентации. Требования: -продолжительность не более 10 мин.; -участие всех членов команды (обязательно); -форма подачи – свободная; -понятная и интересная форма представления материала.</p>
ОК – 7: готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала		
Знать	способы самоорганизации и развития своего интеллектуального, культурного, духовного, нравственного, физического и профессионального уровня.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие жизненного пути. 2. Понятие жизненной позиции. 3. Понятие жизненной перспективы. 4. Понятие жизненного сценария. 5. Личность как субъект жизненного пути. 6. Личностный рост и его патогенные механизмы. 7. Признаки остановки личностного роста. 8. Понятие индивидуального коучинга и условия его успешности.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
Уметь	находить недостатки в своем общекультурном и профессиональном уровня развития и стремиться их устранить; планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения; осуществления деятельности.	Проводить и анализировать тесты на выявление типа темперамента, общей эмоциональной направленности, своей командной роли, личностной агрессивности и конфликтности.
Владеть	технологиями организации процесса самообразования; приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности.	Умением писать резюме, составлять портфолио, которое отражает видение собственного развития в будущей профессиональной деятельности, научно-исследовательской работе, общественной, культурно-творческой, спортивной и др. сферах (выбрать для себя приоритет).
ОПК-7 готовностью к работе в коллективе, способностью осуществлять руководство коллективом, подготавливать документацию для создания системы менеджмента качества производственного подразделения		
Знать	основы руководства коллективом, документационного обеспечения.	<ul style="list-style-type: none"> 1. Команда как особый вид малой группы. Типы команд. 0. Основные характеристики коллектива как разновидности малой группы. <ul style="list-style-type: none"> 1. Лидерство в команде. 2. Этапы командообразования. 3. Принципы командной работы. 4. Категории команд в зависимости от цели формирования. 5. Пути командообразования. 6. Понятие «роль». Виды и функции ролей, выполняемых участниками команды. 7. Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования. 8. Стихийное и целенаправленное формирование команды. 9. Управление взаимоотношениями в команде 0. Определение общения. Функции общения.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Проблемы, барьеры, ошибки в общении. 2. Отражение проблемы общения в теоретических концепциях. 3. Источники распознавания состояний партнера. 4. Интерпретация невербального поведения партнера. 5. Гендерные особенности в деловом общении. 6. Инструменты управления командными взаимоотношениями. 7. Работа с конфликтами в команде. 8. Трудности работы в команде. 9. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения. 0. Виды тренингов командообразования и особенности их применения. 1. Тим-билдинг как способ формирования команды. 2. Веревоочный курс как способ формирования команды.
Уметь	<p>организовывать свою управленческую деятельность в профессиональном коллективе, а так же организовывать наиболее эффективным способом командную работу в команде специалистов любого профиля</p>	<p>Представить собственное портфолио, которое отражало бы видение Вами собственного развития в будущей профессиональной деятельности руководителя, научно-исследовательской работе, общественной, культурно-творческой, спортивной и др. сферах (можно выбрать для себя приоритет). В портфолио могут быть включены следующие материалы: грамоты, сертификаты, дипломы, публикации, резюме, свидетельства, благодарственные письма, рекомендации и др.</p>
Владеть	<p>навыками планирования и осуществления управленческой деятельности ценностно-нормативных оснований современной культуры, навыками управления и эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение коллектива</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовить и выступить с презентацией собственной команды. Содержание презентации: название, девиз (миссия), логотип, атрибуты команда. Требования к презентации: -продолжительность не более 7-10 мин.; -участие всех членов команды (обязательно); -форма представления – устная; -можно использовать различные вспомогательные средства (музыка, плакат и др.); -форма подачи – свободная. 2. Представить одно или несколько командных

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>дел (зависит от трудоемкости) любой направленности: профессиональной, учебной, научно-исследовательской, общественно-полезной, культурной, благотворительной, спортивной и др. Это могут быть: конкурсы, флешмобы, акции, выступления, соревнования, субботники, конференции и др.</p> <p>Командное дело может быть представлено в виде фото- или видеопрезентации.</p> <p>Требования:</p> <ul style="list-style-type: none"> -продолжительность не более 10 мин.; -участие всех членов команды (обязательно); -форма подачи – свободная; -понятная и интересная форма представления материала.

Критерии оценки ответа на зачете (в соответствии с формируемыми компетенциями и планируемыми результатами обучения):

– на оценку **«зачтено»** – студент должен показать высокий сформированных компетенций по командообразованию, основам психологической безопасности взаимодействия в команде, способам действий в нестандартных и конфликтных ситуациях, которые происходят в команде; уметь этично относиться к другим членам команды; нести ответственность за принятые решения; точно подбирать способы и методы взаимодействия с коллегами в зависимости от представления представление об особенностях их личности, в т.ч. об этнических, социальных и культурных различиях; владеть полной системой знаний о содержании, особенностях процессов самоорганизации и самообразования, аргументированно обосновывать принятые решения при выборе технологий их реализации с учетом целей профессионального и личностного развития; может организовать командную работу в коллективе в зависимости от особенностей аудитории (возрастные особенности, гендерные различия и проч.)

– на оценку **«не зачтено»** – студент не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) Основная литература:

1. Технология командообразования и саморазвития [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / [И. В. Гурьянова, Н. А. Кобзева, И. В. Лапчинская и др.] ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Режим доступа: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2930.pdf&show=dcatalogues/1/1134610/2930.pdf&view=true>.

2. Слепухина Г. В. Деловая коммуникация [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г. В. Слепухина ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1

электрон. опт. диск (CD-ROM)- Режим доступа: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3183.pdf&show=dcatalogues/1/136625/3183.pdf&view=true>.

б) Дополнительная литература:

1. Мельник М. А. Профессиональная этика и профессионально-деловая коммуникация [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / М. А. Мельник, А. И. Назарычева ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Режим доступа: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2650.pdf&show=dcatalogues/1/131143/2650.pdf&view=true>. - Макрообъект.

в) Методические указания:

1. Методические указания для студентов по подготовке к учебной и научно-исследовательской работе. Сост. Е.В. Олейник, С.Н. Испулова, С.А. Бурилкина. Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. гос. техн.ун-та им. Носова, 2019. 46с.

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Windows 7 Professional(для классов)	Д-1227-18 от 08.10.2018	11.10.2021
FAR Manager	свободно распространяемое ПО	бессрочно
7Zip	свободно распространяемое ПО	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	http://magtu.ru:8085/marcweb2/Default.asp
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp

Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: https://scholar.google.ru/
Информационная система - Единое окно доступа к информационным ресурсам	URL: http://window.edu.ru/

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Доска, мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.
Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Доска, мультимедийный проектор, экран
Помещения для самостоятельной работы обучающихся	Персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования	Стеллажи для хранения учебно-наглядных пособий и учебно-методической документации.