

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



УТВЕРЖДАЮ:

Директор института
гуманитарного образования
О. В. Гневэк
«05» сентября 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Технология командообразования и саморазвития

Направление подготовки
38.03.01 – Экономика

Профиль программы
Экономика предприятий и организаций

Уровень высшего образования – **бакалавриат**

Программа подготовки – **академический бакалавриат**

Форма обучения
заочная

Институт
Кафедра
Курс

Институт гуманитарного образования
Педагогика
1

Магнитогорск
2016 г.

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) 38.03.01 Экономика, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.11.2015 г. №1327.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры педагогики «01» сентября 2016 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой  Т.Ф. Орехова

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

Председатель  О.В. Гневэк


Согласовано:
зав. кафедрой экономики и финансов

 А.В. Ивлев

Рабочая программа составлена: старшим преподавателем кафедры педагогики, С. В. Клевесенковой

 С.В. Клевесникова

Рецензент: зав. кафедрой СОиМБД, кандидат педагогических наук, доцент

 Е.В. Исаева

1 Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Технология командообразования и саморазвития» являются: формирование общекультурных компетенций, позволяющих успешно решать задачи, связанные с созданием и функционированием команды в организации, а также ставить, планировать и реализовывать задачи направленные на саморазвитие личности.

2 Место дисциплины в структуре образовательной программы подготовки бакалавра

Дисциплина «Технология командообразования и саморазвития» входит в базовый цикл образовательной программы по направлению подготовки 38.03.01 Экономика. Профиль «Экономика предприятий и организаций».

Для изучения дисциплины необходимы знания и умения, сформированные в результате следующих курсов: «Культурология и межкультурное взаимодействие», «Методы принятия управленческих решений».

Знания, умения, владения, полученные при изучении данной дисциплины, будут необходимы студентам для изучения курсов «Проектная деятельность», «Менеджмент».

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения.

В результате изучения дисциплины «Технология командообразования и саморазвития» обучающийся должен обладать следующими компетенциями: ОК-5, ОК-7.

Структурный элемент компетенции	Уровень освоения компетенций		
	Пороговый уровень	Средний уровень	Высокий уровень
ОК-5 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия			
Знать: об основных способах и приемах организации эффективной работы в команде (коллективе)	Имеет недостаточное представление об основных способах и приемах организации эффективной работы в команде (коллективе)	Имеет не вполне достаточное представление об основных способах и приемах организации эффективной работы в команде (коллективе)	Имеет достаточное представление об основных способах и приемах организации эффективной работы в команде (коллективе)
Уметь: осуществлять диагностику команды на разных этапах ее функционирования и подбирать наиболее	Испытывает значительные затруднения в осуществлении диагностики команды на разных этапах ее	Испытывает незначительные затруднения в осуществлении диагностики команды на разных этапах ее	Умеет самостоятельно осуществлять диагностику команды на разных этапах ее

Структурный элемент компетенции	Уровень освоения компетенций		
	Пороговый уровень	Средний уровень	Высокий уровень
эффективные приемы командообразования	функционирования и выборе наиболее эффективных приемов командообразования	функционирования и выборе наиболее эффективных приемов командообразования	функционирования и подбирать наиболее эффективные приемы командообразования
Владеть: культурой мышления и практическими навыками организации работы в команде	Недостаточно владеет культурой мышления и практическими навыками организации работы в команде	Не вполне достаточно владеет культурой мышления и практическими навыками организации работы в команде	В достаточной степени владеет культурой мышления и практическими навыками организации работы в команде
ОК-7 - способностью к самоорганизации и самообразованию			
Знать: об основных теориях самоорганизации личности	Имеет недостаточное представление об основных теориях самоорганизации личности	Имеет не вполне достаточное представление об основных теориях самоорганизации личности	Имеет достаточное представление об основных теориях самоорганизации личности
Уметь: практически использовать методы и приемы управления своим ресурсами	Испытывает трудности при практическом использовании методов и приемов управления своим ресурсами	Испытывает незначительные затруднения при практическом использовании методов и приемов управления своим ресурсами	Умеет практически использовать методы и приемы управления своим ресурсами
Владеть: навыками планирования своей деятельности	Не вполне достаточно владеет навыками планирования своей деятельности	Не вполне достаточно владеет навыками планирования своей деятельности	В достаточной степени владеет навыками планирования своей деятельности

4 Структура и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы 108 часа:

контактная работа – 6,7 акад. часов:

- аудиторная работа – 6 акад. часов;
- самостоятельная работа – 97,4 акад. часов;
- ВНКР-0,7 акад. часов;

подготовка к зачету – 3,9 акад. часа

Раздел/ тема дисциплины	курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
Зимняя сессия								
1.Раздел «Теоретические основы командообразования»	1	1			11	Изучение основной и дополнительной литературы; выполнение практического задания	Тест к разделу 1	ОК-5 ЗУ ОК-7 ЗУ
2.Раздел «Внутрикомандные процессы и отношения» личности	1	1			10	Изучение основной и дополнительной литературы; выполнение практического задания	Тест к разделу 2	ОК-5 ЗУ ОК-7 ЗУ
3.Раздел «Саморазвитие членов команды»	1	2			10	Изучение основной и дополнительной литературы; выполнение практического занятия	Тест к разделу 3	ОК-5 ЗУ ОК-7 ЗУ
Итого за зимнюю сессию	1	4			31,4		Практические занятия 1,2, Тесты 1,2,3	ОК-5 ЗУ ОК-7 ЗУ
Летняя сессия								
Подведение итогов изучения дисциплины	1			2/2	66	подготовка к итоговому тесту	итоговый тест	ОК -5 ЗУ ОК

Раздел/ тема дисциплины	урс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
								-7 ЗУН
Итого за летнюю сессию	1			2/2	66		Зачет,	ОК -5 ЗУН ОК -7 ЗУН
Итого по дисциплине	1	4 /4И		2/2	97		Промежуточная аттестация (зачет)	

5 Образовательные и информационные технологии

Реализация компетентного подхода предусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

При обучении студентов дисциплине «Технология командообразования и саморазвития» следует осуществлять следующие образовательные технологии:

1. Традиционные образовательные технологии - ориентируются на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к студенту (преимущественно на основе объяснительно-иллюстративных методов обучения).

Формы учебных занятий с использованием традиционных технологий:

– Информационная лекция – последовательное изложение материала в дисциплинарной логике, осуществляемое преимущественно вербальными средствами (монолог преподавателя).

– Практическое занятие, посвященное освоению конкретных умений и навыков по предложенному алгоритму.

2. Технологии проблемного обучения – организация образовательного процесса, которая предполагает постановку проблемных вопросов, создание учебных проблемных ситуаций для стимулирования активной познавательной деятельности студентов.

Формы учебных занятий с использованием технологий проблемного обучения:

– Проблемная лекция – изложение материала, предполагающее постановку проблемных и дискуссионных вопросов, освещение различных научных подходов, авторские комментарии, связанные с различными моделями интерпретации изучаемого материала.

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

Формы учебных занятий с использованием специализированных интерактивных технологий:

– Семинар-дискуссия

– Лекция – диалог

– Лекция – пресс-конференция

3. Игровые технологии – организация образовательного процесса, основанная на реконструкции моделей поведения в рамках предложенных сценарных условий.

Формы учебных занятий с использованием игровых технологий:

– Деловая игра – моделирование различных ситуаций, связанных с выработкой и принятием совместных решений, обсуждением вопросов в режиме «мозгового штурма», реконструкцией функционального взаимодействия в коллективе и т.п.

– Ролевая игра – имитация или реконструкция моделей ролевого поведения в предложенных сценарных условиях.

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

По дисциплине «Технология командообразования и саморазвития» внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся.

Методические рекомендации к самостоятельной работе студентов

Самостоятельная работа как вид учебного труда выполняется студентами без непосредственного участия преподавателя, но организуется и управляется им. Самостоятельная работа студентов осуществляется в соответствии с объемом и структурой, предусмотренными учебными планами и графиками текущего контроля.

Самостоятельная работа студентов предполагает выполнение следующих видов работ: конспектирование, реферирование научной литературы, решение тестовых заданий, подготовка к практическим занятиям, выполнение практических работ и др.

Изучение и анализ литературных источников является обязательным видом самостоятельной работы студентов. Изучение литературы по избранной теме имеет своей задачей проследить характер постановки и решения определенной проблемы различными авторами, аргументацию их выводов и обобщений, провести анализ и систематизировать полученный материал на основе собственного осмысления с целью выяснения современного состояния вопроса.

Практическое задание 1

«Тренинг командообразования»

1. Представьте, что вы – специалист по работе с кадрами в крупной организации. Вам необходимо подготовить результаты психологической диагностики кандидата на должность руководителя проектной группы. Проведите психологическое тестирование с помощью методики Маейерс-Бриггс (МВТИ) и дайте соответствующие рекомендации

2. Ознакомьтесь с упражнениями и деловыми играми, направленными на формирование команды на этапе знакомства. Составьте примерный список упражнений, которые можно использовать руководителю непосредственно на рабочем месте для формирования команды в своей организации/отделе.

3. Вы – руководитель молодой, динамично развивающейся компании. Ее численность – 150 человек. Разработайте план мероприятий, направленных на формирование команды. Программа должна включать в себя указание мероприятий, сроков проведения, ответственных лиц, затрат.

4. Ознакомьтесь с информацией о роли и возможных вариантах проведения психодинамического тренинга. Составьте примерный список упражнений, которые можно использовать руководителю для формирования команды в своей организации/отделе в процессе тренинговой работы.

Практическое задание 2

1. Пройти тест «Командные роли» Р. М. Белбина.

2. Познакомиться с тренинговыми упражнениями, направленными на командообразование.

Текущий контроль: проверочные тесты

Тест к разделу 1

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:

Выберите один ответ:

- a. командообразование
- b. развитие коллектива
- c. развитие команды

2. Группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей, называется:

Выберите один ответ:

- a. малая группа
- b. команда
- c. коллектив

3. Группа объединенных общими целями и задачами людей, достигшая в процессе социально-ценной совместной деятельности высокого уровня развития, называется:

Выберите один ответ: a. малая группа

- b. коллектив
- c. команда

4. Командообразование, как специальный вид деятельности, зародилось:

Выберите один ответ:

- a. в 1999 – 2005 гг.
- b. во второй половине 20 века

с. в начале 20 века

5. По какому критерию выделены функциональные и кроссфункциональные команды?
Выберите один ответ:

- a. период существования
- b. поставленные цели
- c. субъект управления

6. На настоящий момент можно выделить несколько направлений деятельности в области командообразования: 1) вопросы комплектования команд, 2) задача командной сыгровки и 3).....

По какому критерию выделены совещательная, производственная, проектная команды?
Выберите один ответ:

- a. поставленные цели
- b. период существования
- c. субъект управления

7. Реальная команда, члены которой обладают высокой взаимной ответственностью и добиваются результата, который превосходит ожидания окружающих, называется:

Выберите один ответ:

- a. рабочая группа
- b. высокоэффективная команда
- c. функциональная команда

8. Как называется лидерство, при котором на разных этапах достижения общекомандной цели лидерскую позицию занимают те члены команды, которые наиболее компетентны в решении определенной задачи, но окончательные решения принимаются совместными усилиями группы:

Выберите один ответ:

- a. компетентное
- b. стратегическое
- c. разделенное

9. Этап командообразования, на котором последовательно проводятся специально организованные процедуры работы с командой, называется:

Выберите один ответ:

- a. этап сыгровки
- b. этап диагностики
- c. этап комплектования

Тест к разделу 2

Вопрос 1

Эмотивная функция общения проявляется

Выберите один ответ:

- a. в эмоциональной связи индивида с действительностью
- b. в установлении контактов между людьми
- c. в осмыслении значений на основе представлений и фантазии
- d. в развитии людей и формировании новых отношений между ними

Вопрос 2

В соответствии с теорией трансактного анализа Э. Берна, наиболее благоприятным для командного взаимодействия будет общение, которое осуществляется по следующим схемам:

Выберите один ответ:

- a. «Родитель» - «Взрослый»
- b. «Взрослый» - «Взрослый»
- c. «Ребенок» - «Ребенок»
- d. «Родитель» - «Родитель»

Вопрос 3

В процессе проведения деловых переговоров целесообразно использовать следующие жесты и позы:

Выберите один ответ:

- a. прикрывание рукой рта или лица
- b. руки, скрещенные на груди
- c. раскрытые ладони
- d. руки за спиной в замок

Вопрос 4

Определение места человека в системе деловых и персональных отношений в организационном контексте, называется:

Выберите один ответ:

- a. позиционирование
- b. групповая идентификация
- c. полоролевая идентичность

Вопрос 5

В модели Кейрси, работники с данным психотипом предпочитают заниматься поиском себя, мира и гармонии, дружелюбны, терпимы и ценят отношения, называются:

Выберите один ответ:

- a. логистики
- b. тактики
- c. дипломаты

Вопрос 6

Член команды, который выполняет функции ориентировки и контроля, а именно разрабатывает план-график, реагирует на отклонения от планов, распределяет ресурсы и нагрузку, контролирует исполнение – это:

Выберите один ответ:

- a. командный лидер
- b. командный менеджер
- c. специалист

Вопрос 7

Процесс, в ходе которого обозначаются и распределяются командные роли, обеспечивающие взаимодополнение и совместимость членов команды, называется:

Выберите один ответ:

- a. все ответы неверны
- b. макропозиционирование
- c. микропозиционирование

Вопрос 8

В модели управленческих ролей Т.Ю. Базарова, реализация данной роли предполагает разработку мероприятий по достижению целей организации и называется:

Выберите один ответ:

- a. организатор

b. администратор

c. руководитель

d. управленец

Вопрос 9

Групповая сплоченность – это мера взаимосвязанности членов команды, которая выражается:

Выберите один ответ:

a. все ответы верны

b. мерой позитивности и интенсивности эмоциональных межличностных отношений всех со всеми

c. разделяемостью целей существования группы

d. совпадением ориентаций на основные ценности, касающиеся процесса совместной деятельности

Вопрос 10

Эффект межгрупповых отношений, предполагающий дискриминацию другой группы и вынесение решений в пользу членов своей группы, называется:

Выберите один ответ:

a. групповое сопротивление

b. ингрупповой фаворитизм

c. моббинг

Тест к разделу 3

Вопрос 1

Впервые понятие «жизненный путь личности» было предложено:

Выберите один ответ:

a. А.Л. Рубинштейн

b. Шарлоттой Бюлер

c. К.А. Абульхановой

Вопрос 2

Жизненный путь – это ...

Выберите один ответ:

a. выбор профессии и конкретных жизненных планов

b. субъективная сторона реальной жизни

c. индивидуальная история личности, ее содержание и мировоззренческая суть

d. противоречивый процесс, предполагающий потребность к активности, самореализации собственных устремлений

Вопрос 3

Жизненные отношения, способ их реализации, отвечающий (или не отвечающий) потребностям, ценностям личности – это ...

Выберите один ответ:

- a. биографический план единства внутренней и внешней жизни
- b. внутренняя жизнь
- c. жизнедеятельность человека
- d. жизненная позиция

Вопрос 4

Совокупность обстоятельств и условий жизни, которые создают возможность оптимального жизненного продвижения – это:

Выберите один ответ:

- a. жизненная перспектива
- b. жизненная позиция
- c. жизненный план

Вопрос 5

Технология, позволяющая достигать максимальных результатов с минимально возможными усилиями – это:

Выберите один ответ:

- a. велнес
- b. коучинг
- c. личностный рост
- d. устремленность в будущее

Вопрос 6

Что из ниже перечисленного является признаком остановки в личностном росте:

Выберите один ответ:

- a. непродуктивные личностные ориентации
- b. внутриличностный конфликт
- c. все ответы верны
- d. принятие себя

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

7. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и 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	<p>Вопросы к зачету:</p> <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:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>содержание и особенности проведения.</p> <p>22. Виды тренингов командообразования и особенности их применения.</p> <p>23. Тим-билдинг как способ формирования команды.</p> <p>24. Вербочный курс как способ формирования команды</p>
Уметь	<p>организовывать свою деятельность в профессиональном коллективе в соответствии с учетом социальных, культурных и др., а также организовывать наиболее эффективным способом командную работу в группе</p>	<p>Ознакомьтесь с упражнениями и деловыми играми, направленными на формирование команды на этапе знакомства. Составьте примерный список упражнений, которые можно использовать руководителю непосредственно на рабочем месте для формирования команды в своей организации/отделе.</p> <p>Ознакомьтесь с информацией о роли и возможных вариантах проведения психодинамического тренинга. Составьте примерный список упражнений, которые можно использовать руководителю для формирования команды в своей организации/отделе в процессе тренинговой работы.</p> <p>Познакомьтесь с тренинговыми упражнениями, направленными на командообразование.</p>
Владеть	<p>навыками планирования и осуществления своей деятельности ценностно-нормативных оснований современной культуры, навыками саморегуляции и эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение связанное с особенностями</p>	<p>Представьте, что вы – специалист по работе с кадрами в крупной организации. Вам необходимо подготовить результаты психологической диагностики кандидата на должность руководителя проектной группы. Проведите психологическое тестирование с помощью методики Маейерс-Бриггс (МВТИ) и дайте соответствующие рекомендации</p> <p>Вы – руководитель молодой, динамично развивающейся компании. Ее численность – 150 человек. Разработайте план мероприятий,</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	групповой динамики и командообразования	направленных на формирование команды. Программа должна включать в себя указание мероприятий, сроков проведения, ответственных лиц, затрат.
<p>ОК- 7</p> <p>(способностью к самоорганизации и самообразованию)</p>		
Знать	технологиями организации процесса самообразования; приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности.	<p>Вопросы к зачету:</p> <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.
Уметь	планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения; осуществления деятельности.	Подготовить портфолио, которое отражало бы видение собственного развития в будущей профессиональной деятельности, 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.
Владеть	технологиями организации процесса самообразования; приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования,	Вы – руководитель молодой, динамично развивающейся компании. Ее численность – 150 человек. Разработайте план мероприятий, направленных на формирование команды. Программа должна включать в себя указание мероприятий, сроков проведения, ответственных лиц, затрат.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	организации, самоконтроля и самооценки деятельности.	

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Промежуточная аттестация по дисциплине «Технология командообразования и саморазвития» проводится в форме защиты контрольной работы и зачета по вопросам, охватывающие теоретические и практические основы дисциплины

При оценке знаний и умений по дисциплине учитываются:

- правильность и осознанность изложения изученного материала, полнота раскрытия понятий, установление взаимосвязей между понятиями, точность применения научных терминов и обозначений;
- самостоятельность, логичность и доказательность ответов
- знание фактического материала по программе, в том числе: знание обязательной литературы, современных публикаций по программе курса, а также истории науки;
- степень активности студента на семинарских занятиях;
- логика, структура, стиль ответа; уровень самостоятельности мышления; умение приложить теорию к практике, решать педагогические задачи и анализировать предлагаемые педагогические ситуации;
- наличие пропусков семинарских и лекционных занятий по неуважительным причинам.

Оценка «зачтено»

предполагает достаточный уровень сформированности компетенций, а именно:

- хорошее знание основных терминов и понятий изучаемой дисциплины;
- достаточно полные ответы на вопросы;
- последовательное изложение материала курса;
- хорошее знание и владение методами и средствами решения педагогических задач и анализа предлагаемых педагогических ситуаций;
- умение формулировать некоторые обобщения по теме вопросов.

Оценка «не зачтено»

предполагает недостаточный уровень сформированности компетенций, а именно:

- неудовлетворительное знание основных терминов и понятий изучаемой дисциплины;
- отсутствие логики и последовательности в изложении изученного материала;
- неумение формулировать отдельные выводы и обобщения по излагаемой теме;
- неумение решать педагогические задачи и анализировать предлагаемые педагогические ситуации;
- несистемное посещение занятий, отсутствие работы на семинарах, выполнение отдельных форм промежуточного контроля с отрицательной оценкой.

Вопросы к зачету

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. Вербочный курс как способ формирования команды.
25. Понятие жизненного пути.
26. Понятие жизненной позиции.
27. Понятие жизненной перспективы.
28. Понятие жизненного сценария.
29. Личность как субъект жизненного пути.
30. Личностный рост и его патогенные механизмы.
31. Признаки остановки личностного роста.
32. Понятие индивидуального коучинга и условия его успешности.

Итоговый тест

Вопрос 1

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

Выберите один ответ:

- а. веревочный курс;
- б. тренинг личностного роста.
- в. тим-билдинг;

Вопрос 2

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

Выберите один ответ:

- а. знакомство;
- б. позиционирование;
- в. рефлексия.

Вопрос 3

Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения рабочих вопросов:

Выберите один ответ:

- а. команда специалистов;
- б. виртуальная команда;
- с. команда перемен.

Вопрос 4

К причинам ухода команд из организации относят:

Выберите один ответ:

- а. команда создает собственный бизнес;
- б. команда перерастает организацию;
- с. все ответы верны.
- d. поиск лучших условий работы;
- е. смена владельца бизнеса;

Вопрос 5

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:

Выберите один ответ:

- а. мотиваторы;
- б. генераторы идей;
- с. гармонизаторы.
- d. организаторы;

Вопрос 6

Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:

Выберите один ответ:

- а. роль;
- б. образ;
- в. стремление.

Вопрос 7

Автором модели «Колесо команды» является:

Выберите один ответ:

- а. Т.Б. Базаров;
- б. Марджерисон-МакКенн.
- в. Р.М. Белбин;

Вопрос 8

В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования:

Выберите один ответ:

- а. все ответы не верны.
- б. диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;
- в. вопросы комплектования команд;
- г. формирование командного духа;

Вопрос 9

К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят:

Выберите один ответ:

- а. принятие роли;
- б. ролевое самоопределение;
- в. все ответы верны.
- г. ролевая идентификация;
- д. создание роли;

Вопрос 10

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

Выберите один ответ:

- a. групповое табу;
- b. групповой ритуал;
- c. социальная лень;
- d. все ответы неверны

Вопрос 11

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

Выберите один ответ:

- a. ценностно-ориентационное единство.
- b. командообразование;
- c. групповая сплоченность;

Вопрос 12

Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется:

Выберите один ответ:

- a. идентичность;
- b. приверженность;
- c. все ответы не верны.
- d. законопослушность;
- e. лояльность;

Вопрос 13

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

Выберите один или несколько ответов:

- а. знакомство.
- б. комплектование команды;
- в. формирование общего видения;

Вопрос 14

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

Выберите один ответ:

- а. тренинги овладения поведением;
- б. тренинги навыков;
- в. групподинамические тренинги.

Вопрос 15

Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

Выберите один ответ:

- а. во второй половине 20 века;
- б. в конце 19 века
- в. в начале 20 века.

Вопрос 16

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

Выберите один ответ:

- а. управленец;
- б. администратор;
- в. организатор;
- г. руководитель.

Вопрос 17

К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся:

Выберите один ответ:

- a. конкуренция с другими группами;
- b. неуспех деятельности;
- c. все ответы верны.
- d. жизненные кризисы;

Вопрос 18

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

Выберите один ответ:

- a. рабочая группа;
- b. команда;
- c. псевдокоманда.

Вопрос 19

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:

Выберите один ответ:

- a. менеджер;
- b. лидер;
- c. руководитель.

Вопрос 20

К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят:

Выберите один ответ:

- a. квалификация и четкое осознание выполняемых ролей;
- b. все ответы верны
- c. командное вознаграждение;
- d. открытые коммуникации.
- e. поддерживающее окружение;

Вопрос 21

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

Выберите один ответ:

- а. огруппление мышления;
- б. ингрупповой фаворитизм;
- с. групповое табу.

Вопрос 22

Роли «исследователь–промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач:

Выберите один ответ:

- а. развитие;
- б. организация;
- с. консультирование;
- д. стимулирование.
- е. новаторство;

Вопрос 23

Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется:

Выберите один ответ:

- а. групповая идентичность;
- б. коллективистическое самосознание;
- с. групповая сплоченность.

Вопрос 24

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

Выберите один или несколько ответов:

- а. реализатор;
- б. руководитель;

- с. организатор;
- d. все ответы верны.
- e. мотиватор

Вопрос 25

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

Выберите один ответ:

- a. потенциальная команда;
- b. псевдокоманда;
- c. рабочая группа.

Вопрос 26

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

Выберите один ответ:

- a. сплоченность;
- b. команда.
- c. группа;

Вопрос 27

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:

Выберите один ответ:

- a. командный менеджмент;
- b. структурированный менеджмент.
- c. стратегический менеджмент;

Вопрос 28

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

Выберите один ответ:

- а. институционализация.
- б. знакомство;
- в. формирование общего видения;

Вопрос 29

Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле:

Выберите один ответ:

- а. групповое табу;
- б. самоизоляция.
- в. моббинг;

Вопрос 30

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

Выберите один ответ:

- а. социальная лень;
- б. внешний локус контроля.
- в. групповой ритуал;
- г. моббинг;

Методические рекомендации для подготовки к зачету

В процессе подготовке к зачету рекомендуется:

- 1) ознакомиться с перечнем вопросов, выносимых на зачет,
- 2) повторить, обобщить и систематизировать информацию, полученную на протяжении всего учебного года в процессе слушания лекций; чтения учебников, учебных пособий, монографий, сборников научных статей, журналов и газетных публикаций, предлагаемых для углубленного изучения той или иной темы,
- 3) просмотреть конспекты лекций; конспекты, содержащие основные положения концепций авторов, работы которых изучались в ходе подготовки к семинарским занятиям; планы ответов на вопросы семинарских занятий,

4) выучить определения основных понятий и категорий.

Следует помнить, что преподаватель на зачете проверяет не только уровень запоминания учебного материала, но и то, как студент понимает те или иные категории и проблемы, как умеет мыслить, аргументировать, отстаивать определенную позицию, объяснять, передавать заученную дефиницию своими словами. На зачете преподаватель может задать студенту дополнительные и уточняющие вопросы. Если первые связаны, как правило, с плохим ответом, то вторые – направлены на уточнение мысли студента.

Критериями при выставлении оценки являются правильность ответов на вопросы, полнота ответа, степень использования научных и нормативных источников, умение связывать теорию с практикой, логика и аргументированность изложения, грамотное комментирование, приведение примеров, культура речи. Это значит, что преподаватель оценивает как знание данного предмета, так и форму изложения их студентом.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) Основная литература:

1. Юревич, С. Н. Теория организации : учебно-методическое пособие / С. Н. Юревич ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2015. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=1282.pdf&show=dcatalogues/1/1123479/1282.pdf&view=true> (дата обращения: 01.09.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

2 Технология командообразования и саморазвития : учебно-методическое пособие / [И. В. Гурьянова, Н. А. Кобзева, И. В. Лапчинская и др.] ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: Технология командообразования и саморазвития : учебно-методическое пособие / [И. В. Гурьянова, Н. А. Кобзева, И. В. Лапчинская и др.] ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2930.pdf&show=dcatalogues/1/1134610/2930.pdf&view=true> (дата обращения: 01.09.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

б) Дополнительная литература:

1. Тюплина, И. А. Социологическое сопровождение организационных взаимодействий и маркетинговых коммуникаций : монография / И. А. Тюплина, С. П. Распутина ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2715.pdf&show=dcatalogues/1/1131997/2715.pdf&view=true> (дата обращения: 01.09.2020)

2. Управление персоналом организации: современные технологии: учебник / С.И. Сотникова, Е.В. Маслов, Н.Н. Абакумова, Ю.А. Масалова, В.П. Осипов ; под ред. С.И. Сотниковой. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 513 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5bed839113b498.63715965. - ISBN 978-5-16-106639-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=336419> (дата обращения: 01.09.2020)

3. Чуланова, О. Л. Компетентностный подход в управлении персоналом : учебник / О.Л. Чуланова. - Москва : ИНФРА-М, 2020г. - 368 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - DOI 10.12737/1009602. - ISBN 978-5-16-014886-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=348478> (дата обращения: 01.09.2020)

в) Методические указания:

1. Самостоятельная работа студентов вуза : практикум / составители: Т. Г. Неретина, Н. Р. Уразаева, Е. М. Разумова, Т. Ф. Орехова ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2019. - 1 CD-ROM. - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3816.pdf&show=dcatalogues/1/1530261/3816.pdf&view=true> (дата обращения: 01.09.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы: Программное обеспечение:

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Windows 7	Д-1227 от 08.10.2018 Д-757-17 от 27.06.2017 Д-593-16 от 20.05.2016	11.10.2021 27.07.2018 20.05.2017
MS Office 2007	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое	бессрочно
7Zip	свободно распространяемое	бессрочно

Интернет ресурсы:

1. Информационная система - Единое окно доступа к информационным ресурсам. - URL: <http://window.edu.ru/>, свободный доступ

2. Международная база полнотекстовых журналов Springer Journals. – Режим доступа: <http://link.springer.com/>, вход по IP-адресам вуза

3. Международная база справочных изданий по всем отраслям знаний SpringerReference. – Режим доступа: <http://www.springer.com/references>, вход по IP-адресам вуза

4. Международная наукометрическая реферативная и полнотекстовая база данных научных изданий «Web of science». – Режим доступа: <http://webofscience.com>, вход по IP-адресам вуза

5. Международная реферативная и полнотекстовая справочная база данных научных изданий «Scopus». – Режим доступа: <http://scopus.com>, вход по IP-адресам вуза

6. Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ). – Режим доступа: https://elibrary.ru/project_risc.asp, регистрация по логину и паролю

7. Поисковая система Академия Google (Google Scholar). - URL: <https://scholar.google.ru/>
8. Российская Государственная библиотека. Каталоги. – Режим обращения: <https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/> , свободный доступ
9. Университетская информационная система РОССИЯ. – Режим доступа: <https://uisrussia.msu.ru>, свободный доступ
10. Федеральный образовательный портал – Экономика. Социология. Менеджмент. – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru>, свободный доступ
11. Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС». – Режим доступа: <https://dlib.eastview.com/> , вход по IP-адресам вуза, с внешней сети по логину и паролю
12. Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова. – Режим обращения: <http://magtu.ru:8085/marcweb2/Default.asp>, вход с внешней сети по логину и паролю

