

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



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Технология командообразования и саморазвития

Направление подготовки (специальность)

08.03.01 Строительство

Профиль программы

Теплогазоснабжение и вентиляция

Уровень высшего образования – бакалавриат

Программа подготовки – академический бакалавриат

Форма обучения

Заочная

Институт

Гуманитарного образования

Кафедра

Социальной работы и психолого-педагогического образования

Курс

1

Магнитогорск
2017 г.

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

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры социальной
работы и психолого-педагогического образования «31» августа 2017 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой _____ / О.Л. Потрикеева

Рабочая программа одобрена методической комиссией института гуманитарного
образования «5» сентября 2017 г., протокол № 1.

Председатель _____ / О.В. Гневэк /

Согласовано:

Зав. кафедрой управления недвижимостью и
инженерных систем

_____ / Г.В. Кобельков /

Рабочая программа составлена:

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

_____ / Т.А. Безенкова /

Рецензент:

директор МУ «Центр психолого-
педагогической,
медицинской и социальной помощи»
г. Магнитогорска

_____ / И.А. Шнерк /



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.

2 Место дисциплины в структуре образовательной программы подготовки специалиста

Дисциплина Б1.Б.07 «Технология командообразования и саморазвития» входит в базовую часть блока Б1. Изучение дисциплины «Технология командообразования и саморазвития» базируется на знаниях дисциплины «Культурология и межкультурное взаимодействие».

При изучении дисциплины создаются основы для освоения научно-исследовательской работы и процесса взаимодействия с коллективом во время прохождения учебной практики по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности и производственной практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

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

В результате освоения дисциплины Б1.Б.07 «Технология командообразования и саморазвития» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
ОК – 6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	
Знать	<ul style="list-style-type: none">– основные определения и понятия командообразования и называет их структурные характеристики;– основы взаимодействия людей в коллективе, относящиеся к вопросам групповой динамики, командообразования и саморазвития;– основные методы исследований, используемых в сущности теорий личности и взаимодействия людей в коллективе, относящиеся к вопросам групповой динамики и командообразования;– проблемные несоответствия в своей деятельности с точки зрения технологий командообразования;– достоинства и недостатки моделей взаимодействия, имеет четкое представление об особенностях личности и взаимодействия людей в коллективе, относящихся к вопросам групповой динамики и командообразования;– использовать 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;– основные принципы и алгоритмы принятия решений в нестандартных ситуациях и правила поведения в них.
Уметь	<ul style="list-style-type: none">– выделять и выбрать адекватные способы взаимодействия с кол-

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
	<p>легами и детьми в зависимости от представления об особенностях их личности, в т.ч. об этнических, социальных и культурных различиях;</p> <ul style="list-style-type: none"> – обсуждать способы эффективного решения работы в коллективе с учетом социальных, культурных и др. различий; – выбирать адекватные способы взаимодействия с коллегами в зависимости от этнических, социальных и культурных различий и организовать командную работу в детском коллективе зависимости от особенностей аудитории (возрастные особенности, гендерные различия и проч.); – 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; – организовать командную работу в профессиональном коллективе в зависимости от особенностей аудитории (возрастные особенности, гендерные различия и проч.), организовывать наиболее эффективным способом командную работу в производственной группе – применять знания дисциплины в профессиональной деятельности; использовать их на междисциплинарном уровне; – приобретать знания в области командообразования и саморазвития.
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> – практическими навыками использования элементов командообразования и саморазвития на других дисциплинах, на занятиях в аудитории и на учебной и производственной практике; – 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; – соотносить достоинства и недостатки используемых моделей взаимодействия с точки зрения учета социальных, конфессиональных, культурных различий; 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.
ОК – 7: способностью к самоорганизации и самообразованию	
Знать	<ul style="list-style-type: none"> – основные методы исследований, используемых в процессе самообразования и саморазвития; – определения понятий «жизненный путь», «жизненная позиция», «жизненная перспектива»; – основные правила организации процессов самоорганизации и самообразования; – основные методы исследований, используемых в процессах самоорганизации и самообразования.
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> – обсуждать способы эффективного решения проблем, связанных с самоорганизацией и самообразованием; – распознавать эффективное решение от неэффективного;

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
	<ul style="list-style-type: none"> – применять полученные знания в профессиональной деятельности; использовать их на междисциплинарном уровне; – приобретать знания в области самоорганизации и самообразования; – планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения; осуществления деятельности; – формировать приоритетные цели деятельности, давая полную аргументацию принимаемым решениям при выборе способов выполнения деятельности; – ставить цели и определять роли в команде; – строить коммуникативные процессы.
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> – практическими навыками использования элементов самоорганизации и самообразования на других дисциплинах, на занятиях в аудитории и на учебной и производственной практике; – способами демонстрации умения анализировать ситуацию и принимать решения; – методами самоорганизации и самообразования; – способами оценивания значимости и практической пригодности полученных результатов; – возможностью междисциплинарного применения полученных знаний; – 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.
ОПК-7: готовностью к работе в коллективе, способностью осуществлять руководство коллективом, подготавливать документацию для создания системы менеджмента качества производственного подразделения	
Знать	<ul style="list-style-type: none"> – проблемные несоответствия в своей деятельности с точки зрения технологий командообразования; – достоинства и недостатки моделей взаимодействия, иметь четкое представление об особенностях личности и взаимодействия людей в коллективе, относящихся к вопросам групповой динамики и командообразования;
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> – распознавать эффективное решение от неэффективного в рамках процесса командообразования; – составлять собственную программу саморазвития и проводить тренинговые упражнения, направленные на выработку эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение, связанное с особенностями групповой динамики и командообразования;
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> – способами совершенствования профессиональных знаний и умений путем использования возможностей информационной среды;

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
	– технологиями организации процесса самообразования; приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности;

4 Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы 108 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 4,4 акад. часа;
- аудиторная – 4 акад. часов;
- внеаудиторная – 0,4 акад. час;
- самостоятельная работа – 99,7 акад. часа;
- контроль – 3,9.

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				
1. Раздел Теоретические основы командообразования	1							ОК – 6/зுவ ОК –7/зுவ ОПК-7 /зுவ
1.1 Тема. Команда как вид групп высшего уровня развития		2			14	Тестовое задание. Тренинг	опрос по тестовому заданию и результатам тренинга. Семинар-дискуссия	ОК – 6/ зув ОК –7/з ОПК-7/зுவ
1.2. Тема. Формирование команды					12	Упражнения и деловые игры, направленные на формирование команды на этапе знакомства	Семинар-дискуссия по итогам упражнений	ОК – 6/зுவ, ОК –7/ув ОПК-7/зுவ
<i>Итого по разделу</i>	1	2			26	Тестовое задание. Тренинг Упражнения и деловые игры, направленные на фор-		ОК – 6/зுவ ОК –7/зுவ

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				
						мирование команды на этапе знакомства		
2. Раздел Внутриккомандные процессы и отношения	1							
2.1. Тема. Распределение ролей и особенности работы в команде					12	Методика «Командные роли» Р. М. Белбина	. Тренинговые упражнения на семинарском занятии	ОК – 6/зув ОК –7/ув ОПК-7/зув
2.2. Управление взаимоотношениями в команде					12	Работа над кейсами по командообразованию. Стратегическая игра	опрос по разбору кейса на командообразование.	ОК – 6/зув ОК –7/ув ОПК-7/зув
2.3. Тема Коммуникации в команде					8	Самостоятельное изучение учебной и научной литературы по основным положениям теорий Д.Мида, Д. Кислера, Э. Берна. Тренинг.	опрос, тестирование	ОК – 6/зув ОК –7/зув ОПК-7/зув
2.4. Тема Управление конфликтами в командах					8	Методика К. Томаса	опрос по результатам методики	ОПК-7/зув
2.5 Взаимодействие команд					10	Самостоятельное изучение учебной и научной литературы	Тестирование	ОПК-7/зув
Итого по разделу					50		Семинар-дискуссия, Устный опрос,	ОК – 6/зув ОК –7/зув

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				
							Собеседование, Тестирование	ОПК-7/зув
3. Раздел Саморазвитие членов команды	1							
3.1. Тема Жизненный путь личности и саморазвитие. Индивидуальный коучинг.				2	23,7	Составление портфолио. Разработка проекта (группового).	Устный опрос по результатам методик. Презентация и защита группового проекта. Анализ командного дела	ОПК-7/зув
Итого по разделу		-		2	23,7		Устный опрос по результатам методик. Презентация и защита группового проекта. Анализ командного дела	ОК – 6/зув ОК –7/зув
Итого за семестр		2		2	99,7		Итоговый тест. Зачет.	ОК – 6/зув ОК –7/зув ОПК-7/зув

5 Образовательные и информационные технологии

В ходе освоения курса предусмотрено использование различных образовательных и информационных технологий и соответствующих форм обучения: традиционные образовательные технологии (информационная лекция, семинар – беседа); технологии проблемного обучения (практическое занятие на основе кейс-метода, проблемная лекция); игровые технологии (деловая игра, ролевая игра); технологии проектного обучения (творческий проект студентов); интерактивные технологии (лекция-беседа, лекция-дискуссия, семинар-дискуссия).

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Вопросы для самоконтроля

1. Какие проблемы этического характера возникают в процессе командообразования?
2. Каким образом базовые установки влияют на процесс командообразования?
3. Охарактеризуйте командообразование как метод развития организации.
4. Охарактеризуйте командообразование как целенаправленную деятельность.
5. Конкретизируйте цели и задачи процесса командообразования.
6. Дайте характеристику основным формам командообразования.
7. Опишите методы оценки личности членов команды.
8. Дайте краткий обзор современных концептуальных подходов к командообразованию.
9. Что лежит в основе групповой работы?
10. Каковы условия и принципы эффективной групповой работы?
11. Каким образом подбор кандидатов в команду влияет на создание эффективной команды.
12. Какие умения и навыки членов команды позволяют повысить ее эффективность?
13. Охарактеризуйте этапы командообразования.
14. Перечислите методы и приемы формирования команд, какой из них, на Ваш взгляд, предпочтительнее.
15. Какие техники групповой работы Вы освоили?
16. Охарактеризуйте способы разрешения конфликтных ситуации в команде.
17. В чем заключаются позитивные функции конфликтов?
18. Что можно понимать под «продуктивным поведением»?
19. Как можно стимулировать продуктивное поведение?
20. В каких случаях один и тот же стиль поведения может рассматриваться как продуктивный и как деструктивный?

Темы контрольных заданий по дисциплине

1. Групповая сплоченность как консолидация членов команды.
2. Влияние психологических характеристик индивидов на сплоченность команды.
3. Взаимосвязь качеств индивидов и взаимоотношение в команде.
4. Управление психологическим климатом в команде.
5. Командообразование как фактор эффективной совместной деятельности
6. Теоретические аспекты, этапы, способы командообразования.
7. Характеристика понятия команды, роль личности в ней.
8. Стратегическое мышление руководителя как форма делового проектирования.
9. Гражданские основы профессионального мышления руководителя.
10. Миссия команды.
11. Процесс формирования руководителем управленческой команды.
12. Психологические основы профессионального лидерства в команде.
13. Управленческая команда конкретной фирмы (организации). Социально-психологический портрет.
14. Команда как субъект профессионального воспитания.
15. Самоорганизация управленческой команды.

16. Специфика профессионального лидерства в команде.
17. Социально-психологические средства повышения креативности команды.
18. Социально-психологические методы повышения эффективности совещаний.
19. Социально-психологические методы обеспечения эффективности переговорного процесса.
20. Управление конфликтом в команде.
21. Особенности принятия коллективного решения в команде.
22. Этапы развития команд в организации.
23. Тим-билдинг как способ формирования команды.

Практические занятия для самостоятельной работы

Разбор кейсов, включающий в себя разбор реально существующих ситуаций, дающих возможность погружения в реальные рабочие ситуации.

КЕЙС 1

Примерные вопросы:

1. Процессы раскола команды и работа с ними.
2. Тренинг и коучинг: их роль в формировании команды.
3. Групповые защитные механизмы, позволяющие обеспечить целостность команды.
4. Вербальный курс как форма командной сыгровки.
5. Тим-билдинг и его возможности для формирования команды.
6. Общее видение и его значение для команды.

КЕЙС 2

Выберите из команд, с которыми вы работаете, трех, с вашей точки зрения, самых сложных людей, и ответьте на следующие вопросы.

1. Какие из описанных выше моделей поведения вы наблюдали?
2. В каких ситуациях они проявлялись?
3. Какое воздействие они оказывали на присутствующих?
4. Как они влияли на процесс?
5. Как вы сами на это реагировали?
6. Как на это реагировала команда?

Какие из этих моделей поведения вы замечали у себя? В каких ситуациях? Как вы могли бы изменить свое поведение?

Чему в команде это способствовало бы?

КЕЙС 3

«Строим башню»

Это универсальный кейс, который помогает открыть управленческие проблемы любой организации. Участникам предлагаетсяделиться на команды по 3 человека и придумать способ строительства башни из листов бумаги формата А4. Цель – построить башню с максимальной прибылью. На прибыль влияют время, затраченное на строительство, высота башни и количество использованных листов бумаги. Участники вместе с бумагой для строительства получают графики, по которым они могут рассчитать оптимальное время, высоту и количество листов – это несложно. Однако, по опыту, почти никто этого не делает. Все устремляются быстрее завершить разработку технологии – как строить башню из бумаги, чтобы она не падала. Наиболее опытные участники также распределяют обязанности внутри группы – кто что будет делать во время строительства. А вот расчет, т.е. бюджетирование ресурсов, почти никто не делает.

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 воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия		
Знать	<ul style="list-style-type: none"> – основные определения и понятия командообразования и называет их структурные характеристики; – основы взаимодействия людей в коллективе, относящиеся к вопросам групповой динамики, командообразования и саморазвития; – основные методы исследований, используемых в сущности теорий личности и взаимодействия людей в коллективе, относящиеся к вопросам групповой динамики и командообразования; – проблемные несоответствия в своей деятельности с точки зрения технологий командообразования; – достоинства и недостатки моделей взаимодействия, имеет четкое представление об особенностях личности и взаимодействия людей в коллективе, относящихся к вопросам групповой динамики и командообразования; – использовать наиболее эффективные 	<p>Перечень теоретических вопросов для подготовки 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: содержание и особенности проведения. 22. Виды тренингов командообразования и особенности их применения. 23. Тим-билдинг как способ формирования

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p>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</p> <p>– основные принципы и алгоритмы принятия решений в нестандартных ситуациях и правила поведения в них.</p>	<p>команды.</p> <p>24. Веревоочный курс как способ формирования команды.</p> <p>25. Понятие жизненного пути.</p> <p>26. Понятие жизненной позиции.</p> <p>27. Понятие жизненной перспективы.</p> <p>28. Понятие жизненного сценария.</p> <p>29. Личность как субъект жизненного пути.</p> <p>30. Личностный рост и его патогенные механизмы.</p> <p>31. Признаки остановки личностного роста.</p> <p>32. Понятие индивидуального коучинга и условия его успешности.</p>
Уметь	<p>– выделять и 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;</p> <p>– обсуждать способы эффективного решения работы в коллективе с учетом социальных, культурных и др. различий;</p> <p>– выбирать адекватные способы взаимодействия с коллегами в зависимости от этнических, социальных и культурных различий и организовать командную работу в детском коллективе зависимости от особенностей аудитории (возрастные особенности, гендерные различия и проч.);</p> <p>– подбирать способы и методы взаимодействия с коллегами в зависимости от представ-</p>	<p>Примерные практические задания для зачета</p> <p>1. Подготовиться к тесту по учебной дисциплине.</p> <p>2. Представить собственное портфолио, которое отражало бы видение Вами 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.</p> <p>3. Подготовить и выступить с презентацией собственной команды.</p> <p>Содержание презентации: название, девиз (миссия), логотип, атрибуты команда.</p> <p>Требования к презентации:</p> <ul style="list-style-type: none"> -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. <p>4. 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.</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p>ления представление об особенностях их личности, в т.ч. об этнических, социальных и культурных различиях;</p> <ul style="list-style-type: none"> – организовать командную работу в профессиональном коллективе в зависимости от особенностей аудитории (возрастные особенности, гендерные различия и проч.), организовывать наиболее эффективным способом командную работу в производственной группе – применять знания дисциплины в профессиональной деятельности; использовать их на междисциплинарном уровне; – приобретать знания в области командообразования и саморазвития. 	<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.
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> – практически навыками использования элементов командообразования и саморазвития на других дисциплинах, на занятиях в аудитории и на учебной и производственной практике; – применять на практике избранные средства организации работы коллектива, некоторые способы саморегуляции и тренинговые упражнения, направленные на выработку эффективного влияния 	<p>Тестовые задания для самопроверки по дисциплине перед итоговым зачетом</p> <p>1. Процесс целенаправленного формирования способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их психический, интеллектуальный и творческий потенциал согласно стратегическим целям организации, называется:</p> <ul style="list-style-type: none"> А) командообразование; Б) групповая сплоченность; В) ценностно-ориентационное единство. <p>2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:</p> <ul style="list-style-type: none"> А) в конце 19 века; Б) во второй половине 20 века; В) в начале 20 века. <p>3. В настоящий момент выделяют следующие явления в области командообразования:</p> <ul style="list-style-type: none"> А) вопросы комплектования команд; Б) формирование командного духа; В) диагностика целевых групп с точки зрения их

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p>на индивидуальное и групповое поведение связанное с особенностями групповой динамики и командообразования;</p> <p>– соотносить достоинства и недостатки используемых моделей взаимодействия с точки зрения учета социальных, конфессиональных, культурных различий; 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>	<p>ответствия понятию «команда»;</p> <p>Г) все ответы не верны.</p> <p>4. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко наглядных взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется:</p> <p>А) сплоченность;</p> <p>Б) группа;</p> <p>В) команда.</p> <p>5. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется:</p> <p>А) потенциальная команда;</p> <p>Б) псевдокоманда;</p> <p>В) рабочая группа.</p> <p>6. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется:</p> <p>А) команда;</p> <p>Б) рабочая группа;</p> <p>В) псевдокоманда.</p> <p>7. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, вдохновляет, показывает пример, привлекает к себе других, нацелен на преобразование и развитие – это:</p> <p>А) менеджер;</p> <p>Б) лидер;</p> <p>В) руководитель.</p> <p>8. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:</p> <p>А) реализатор;</p> <p>Б) руководитель;</p> <p>В) мотиватор;</p> <p>Г) организатор;</p> <p>Д) все ответы верны.</p> <p>9. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:</p> <p>А) роль;</p> <p>Б) образ;</p> <p>В) стремление.</p> <p>10. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., характеристика данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования:</p> <p>А) организатор;</p> <p>Б) управленец;</p> <p>В) администратор;</p> <p>Г) руководитель.</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>11. По мнению Р.М. Белбина, представители дан-командной роли амбициозны, азартны, борются за ду любой ценой, будоражат команду и двигают ее к , при этом отличаются раздражительностью, опением и не всегда способны довести до логическо-нца свою активность – это:</p> <p>А) организаторы; Б) генераторы идей; В) мотиваторы; Г) гармонизаторы.</p> <p>12. К механизмам, по которым члены команд при-ют свои роли, относят:</p> <p>А) ролевое самоопределение; Б) ролевая идентификация; В) создание роли; Г) принятие роли; Д) все ответы верны.</p> <p>13. Автором модели «Колесо команды» является:</p> <p>А) Т.Б. Базаров; Б) Р.М. Белбин; В) Марджерисон-МакКенн.</p> <p>14. Роли «исследователь–промоутер» в модели джерисона-МакКенна соответствует следующий тип т:</p> <p>А) консультирование; Б) новаторство; В) развитие; Г) организация; Д) стимулирование.</p> <p>15. Специалисты одного профиля, регулярно встре-диеся для совместного изучения рабочих вопросов:</p> <p>А) виртуальная команда; Б) команда специалистов; В) команда перемен.</p> <p>16. Знание норм и правил, принятых в команде, по-вное или как минимум нейтральное к ним отноше-и следование им в повседневной жизни, называется:</p> <p>А) лояльность; Б) законопослушность; В) идентичность; Г) приверженность; Д) все ответы не верны.</p> <p>17. Объединение команды против одного из своих ов, выражающееся в его скрытой травле:</p> <p>А) групповое табу; Б) моббинг; В) самоизоляция.</p> <p>18. Самовосприятие человека как члена определен-руппы или нескольких групп, называется:</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>А) коллективистическое самосознание; Б) групповая идентичность; В) групповая сплоченность.</p> <p>19. Управленческая форма, в которой как индивидуальные, так и коллективные решения и действия принимаются совместно выработанным общим видением, также разработанными самой командой процедура взаимодействия ее членов, называется: А) стратегический менеджмент; Б) командный менеджмент; В) структурированный менеджмент.</p> <p>20. К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся: А) жизненные кризисы; Б) неуспех деятельности; В) конкуренция с другими группами; Г) все ответы верны.</p> <p>21. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят: А) поддерживающее окружение; Б) квалификация и четкое осознание выполняемых ролей; В) командное вознаграждение; Г) открытые коммуникации.</p> <p>22. Стиль мышления людей, полностью включен в команду, где стремление к единомыслию важнее, реалистическая оценка возможных вариантов действий, называется: А) огруппление мышления; Б) ингрупповой фаворитизм; В) групповое табу.</p> <p>23. Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по отдельности, называется: А) моббинг; Б) групповой ритуал; В) социальная лень; Г) внешний локус контроля.</p> <p>24. На данном этапе командообразования команда активно отслеживает, насколько эффективно она развивается вперед, называется: А) знакомство; Б) позиционирование; В) рефлексия.</p> <p>25. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требования взаимодействия,</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>яемости:</p> <p>А) комплектование команды;</p> <p>Б) формирование общего видения;</p> <p>В) знакомство.</p> <p>26. Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется:</p> <p>А) формирование общего видения;</p> <p>Б) знакомство;</p> <p>В) институциализация.</p> <p>27. Данный вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей:</p> <p>А) тренинги навыков;</p> <p>Б) тренинги овладения поведением;</p> <p>В) групподинамические тренинги.</p> <p>28. Одна из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командной сыгровки, при подготовке ряда упражнений которого используется веревочное снаряжение:</p> <p>А) тим-билдинг;</p> <p>Б) веревочный курс;</p> <p>В) тренинг личностного роста.</p> <p>29. К причинам ухода команд из организации относятся:</p> <p>А) команда перерастает организацию;</p> <p>Б) смена владельца бизнеса;</p> <p>В) поиск лучших условий работы;</p> <p>Г) команда создает собственный бизнес;</p> <p>Д) все ответы верны.</p> <p>30. К групповым защитным механизмам, позволяющим обеспечить целостность команды в условиях внутренних и внешних противоречий, относят:</p> <p>А) групповое табу;</p> <p>Б) групповой ритуал;</p> <p>В) социальная лень;</p> <p>Г) все ответы неверны.</p>
ОК – 7: способностью к самоорганизации и самообразованию		
Знать	<ul style="list-style-type: none"> – основные методы исследований, используемых в процессе самообразования и саморазвития; – определения понятий «жизненный путь», «жизненная позиция», «жизненная перспектива»; 	<p>Перечень теоретических вопросов</p> <p>Команда как особый вид малой группы. Типы команд.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные характеристики коллектива как разновидности малой группы. 2. Лидерство в команде. 3. Этапы командообразования. 4. Принципы командной работы. 5. Категории команд в зависимости от цели формирования.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p>– основные правила организации процессов самоорганизации и самообразования;</p> <p>– основные методы исследований, используемых в процессах самоорганизации и самообразования.</p>	<p>6. Пути командообразования.</p> <p>7. Понятие «роль». Виды и функции ролей, выполняемых участниками команды.</p> <p>8. Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования.</p> <p>9. Стихийное и целенаправленное формирование команды.</p> <p>10. Управление взаимоотношениями в команде</p> <p>11. Определение общения. Функции общения.</p> <p>12. Проблемы, барьеры, ошибки в общении.</p> <p>13. Отражение проблемы общения в теоретических концепциях.</p> <p>14. Источники распознавания состояний партнера.</p> <p>15. Интерпретация невербального поведения партнера.</p> <p>16. Гендерные особенности в деловом общении.</p> <p>17. Инструменты управления командными взаимоотношениями.</p> <p>18. Работа с конфликтами в команде.</p> <p>19. Трудности работы в команде.</p> <p>20. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения.</p> <p>21. Виды тренингов командообразования и особенности их применения.</p> <p>22. Тим-билдинг как способ формирования команды.</p> <p>23. Веревоочный курс как способ формирования команды.</p> <p>24.</p>
Уметь	<p>– обсуждать способы эффективного решения проблем, связанных с самоорганизацией и самообразованием;</p> <p>– распознавать эффективное решение от неэффективного;</p> <p>– применять полученные знания в профессиональной деятельности; использовать их на междисциплинарном уровне;</p> <p>– приобретать знания в области самоорганизации и самообразова-</p>	<p>Примерные практические задания для зачета</p> <p>4. Подготовиться к тесту по учебной дисциплине.</p> <p>5. Подготовить и выступить с презентацией собственной команды.</p> <p>Содержание презентации: название, девиз (миссия), логотип, атрибуты команда.</p> <p>Требования к презентации:</p> <ul style="list-style-type: none"> -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. <p>4. Представить одно или несколько командных дел (зависит от трудоемкости) любой направ-</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p>нию;</p> <ul style="list-style-type: none"> – планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения; осуществления деятельности; – формировать приоритетные цели деятельности, давая полную аргументацию принимаемым решениям при выборе способов выполнения деятельности; – ставить цели и определять роли в команде; – строить коммуникативные процессы 	<p>ленности: 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.
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> – практическими навыками использования элементов самоорганизации и самообразования на других дисциплинах, на занятиях в аудитории и на учебной и производственной практике; – способами демонстрации умения анализировать ситуацию и принимать решения; – методами самоорганизации и самообразования; – способами оценивания значимости и практической пригодности полученных результатов; 	<p>Тестовые задания для самопроверки по дисциплине перед итоговым зачетом</p> <p>1. Процесс целенаправленного формирования способа взаимодействия людей в организованной среде, позволяющего эффективно реализовывать их психический, интеллектуальный и творческий потенциал соответственно стратегическим целям организации, называется:</p> <p>А) командообразование; Б) групповая сплоченность; В) ценностно-ориентационное единство.</p> <p>2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:</p> <p>А) в конце 19 века; Б) во второй половине 20 века; В) в начале 20 века.</p> <p>3. В настоящий момент выделяют следующие явления в области командообразования:</p> <p>А) вопросы комплектования команд; Б) формирование командного духа; В) диагностика целевых групп с точки зрения их ответственности понятию «команда»; Г) все ответы не верны.</p> <p>4. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p>– возможностью междисциплинарного применения полученных знаний;</p> <p>– 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.</p>	<p>нающих взаимосвязи между целями, методами и процессом успешного выполнения задач, называется:</p> <p>А) сплоченность;</p> <p>Б) группа;</p> <p>В) команда.</p> <p>5. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к нему ни малейших усилий, называется:</p> <p>А) потенциальная команда;</p> <p>Б) псевдокоманда;</p> <p>В) рабочая группа.</p> <p>6. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и синдицирующих свои усилия, называется:</p> <p>А) команда;</p> <p>Б) рабочая группа;</p> <p>В) псевдокоманда.</p> <p>7. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, вдохновляет, показывает пример, привлекает к себе других, нацелен на преобразование и развитие – это:</p> <p>А) менеджер;</p> <p>Б) лидер;</p> <p>В) руководитель.</p> <p>8. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:</p> <p>А) реализатор;</p> <p>Б) руководитель;</p> <p>В) мотиватор;</p> <p>Г) организатор;</p> <p>Д) все ответы верны.</p> <p>9. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:</p> <p>А) роль;</p> <p>Б) образ;</p> <p>В) стремление.</p> <p>10. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организацию структуры в режиме функционирования:</p> <p>А) организатор;</p> <p>Б) управленец;</p> <p>В) администратор;</p> <p>Г) руководитель.</p> <p>11. По мнению Р.М. Белбина, представители данной командной роли амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к победе, при этом отличаются раздражительностью,</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>опением и не всегда способны довести до логического конца свою активность – это:</p> <p>А) организаторы; Б) генераторы идей; В) мотиваторы; Г) гармонизаторы.</p> <p>12. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят:</p> <p>А) ролевое самоопределение; Б) ролевая идентификация; В) создание роли; Г) принятие роли; Д) все ответы верны.</p> <p>13. Автором модели «Колесо команды» является:</p> <p>А) Т.Б. Базаров; Б) Р.М. Белбин; В) Марджерисон-МакКенн.</p> <p>14. Роли «исследователь–промоутер» в модели Джерисона-МакКенна соответствует следующий тип ролей:</p> <p>А) консультирование; Б) новаторство; В) развитие; Г) организация; Д) стимулирование.</p> <p>15. Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения рабочих вопросов:</p> <p>А) виртуальная команда; Б) команда специалистов; В) команда перемен.</p> <p>16. Знание норм и правил, принятых в команде, полное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется:</p> <p>А) лояльность; Б) законопослушность; В) идентичность; Г) приверженность; Д) все ответы не верны.</p> <p>17. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле:</p> <p>А) групповое табу; Б) моббинг; В) самоизоляция.</p> <p>18. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется:</p> <p>А) коллективистическое самосознание; Б) групповая идентичность; В) групповая сплоченность.</p> <p>19. Управленческая форма, в которой как индиви-</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>ые, так и коллективные решения и действия пируются совместно выработанным общим видени- также разработанными самой командой процедура- ваимодействия ее членов, называется:</p> <p>А) стратегический менеджмент; Б) командный менеджмент; В) структурированный менеджмент.</p> <p>20. К факторам, провоцирующим раскол в команде, сятся:</p> <p>А) жизненные кризисы; Б) неуспех деятельности; В) конкуренция с другими группами; Г) все ответы верны.</p> <p>21. К условиям, обеспечивающим эффективную де- тельность команды относят:</p> <p>А) поддерживающее окружение; Б) квалификация и четкое осознание выполня- х ролей; В) командное вознаграждение; Г) открытые коммуникации.</p> <p>22. Стил мышления людей, полностью включен- в команду, где стремление к единомыслию важнее, реалистическая оценка возможных вариантов твий, называется:</p> <p>А) огруппление мышления; Б) ингрупповой фаворитизм; В) групповое табу.</p> <p>23. Феномен, заключающийся в том, что произво- льность команды оказывается меньшей, чем сумма видуальных усилий, продемонстрированных по очке, называется:</p> <p>А) моббинг; Б) групповой ритуал; В) социальная лень; Г) внешний локус контроля.</p> <p>24. На данном этапе командообразования команда оянно отслеживает, насколько эффективно она вигается вперед, называется:</p> <p>А) знакомство; Б) позиционирование; В) рефлексия.</p> <p>25. Начальный этап командообразования, на кото- осуществляется целенаправленный подбор членов нды на основе принципа максимальной однородно- участников, учитывающего требование взаимоодо- яемости:</p> <p>А) комплектование команды; Б) формирование общего видения; В) знакомство.</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>26. Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется: А) формирование общего видения; Б) знакомство; В) институционализация.</p> <p>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.</p> <p>28. Одна из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командной сыгровки, при подготовке ряда упражнений которого используется веревочное снаряжение: А) тим-билдинг; Б) веревочный курс; В) тренинг личностного роста.</p> <p>29. К причинам ухода команд из организации относятся: А) команда перерастает организацию; Б) смена владельца бизнеса; В) поиск лучших условий работы; Г) команда создает собственный бизнес; Д) все ответы верны.</p> <p>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.</p>
<p>ОПК-7: готовностью к работе в коллективе, способностью осуществлять руководство коллективом, подготавливать документацию для создания системы менеджмента качества производственного подразделения</p>		
<p>Знать</p>	<p>– проблемные несоответствия в своей деятельности с точки зрения технологий командообразования; – достоинства и недостатки моделей взаимодействия, иметь четкое представление об особенностях личности и взаимодействия людей в коллективе,</p>	<p>Теоретические вопросы</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.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	относящихся к вопросам групповой динамики и командообразования;	
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> – распознавать эффективное решение от неэффективного в рамках процесса командообразования; – составлять собственную программу саморазвития и проводить тренинговые упражнения, направленные на выработку эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение, связанное с особенностями групповой динамики и командообразования; 	<p>1. Представить собственное портфолио, которое отражало бы видение Вами 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.</p>
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> – способами совершенствования профессиональных знаний и умений путем использования возможностей информационной среды; – технологиями организации процесса самообразования; приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности; 	<p>Разработать и представить программу самосовершенствования профессиональных знаний и умений путем использования возможностей информационной среды;</p> <p>Выполнить задания.</p> <p>1. «Запрещение „нет" и „не"». Один из участников задает другому вопрос, на который нельзя ответить утвердительно, или делает заведомо невыполнимое предложение. Другой должен выразить свое несогласие таким образом, чтобы не произнести частицу „не" или слово „нет" (например: «Не мог бы ты сейчас залезть на стол и прокукарекать?» — «Боюсь, что это шокирует присутствующих») „Горячий стул". В центре комнаты стоит стул. Каждый по очереди занимает этот стул. Все остальные члены группы обращаются к сидящему со словами: «Мне в тебе не нравится...», затем: «Мне в тебе нравится...» (возможны варианты). Используется только фактическая информация, полученная в процессе работы в группе. Следует избегать определений „хорошо", „плохо".</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>После того как все выскажутся, участник, занимавший „горячий стул“, рассказывает о том, что он извлек из этих суждений, что принял, что отверг. Обратит внимание на то, что решение человека сесть на этот стул означает принятие им спокойно, без обид всего сказанного. Высказывания должны делаться в доброжелательной форме.</p> <p>2. Игра „Найди по описанию“. Один участник выходит за дверь. В группе договариваются, кого будут описывать, составляют описание и выбирают участника, который с этим описанием будет знакомить вышедшего. Затем первый участник входит и по описанию должен узнать, о ком идет речь. Угадывающий сидит к группе спиной.</p> <p>3. Инструкция ведущего звучит примерно так: «...Сегодня мы с вами занимаемся конфликтами. Сейчас я предлагаю встать тем, кто ни разу в жизни не был в конфликте с кем-нибудь, тем, кто не знает, не представляет себе, что это такое — конфликт... Никто из нас не встал. Все мы были в конфликтах и легко можем представить себе, что чувствует человек, находясь в этой непростой ситуации.</p> <p>Давайте попробуем выразить эти чувства. Сейчас тот, кто получит этот мячик (ручку, игрушку — предмет для эстафеты), попробует подобрать предмет живой или неживой природы, который ассоциируется со словом „конфликт“.</p> <p>Итак, на что же „похож“ конфликт?»... (Передача эстафеты — ответы учащих.)</p> <p>4. „Запрещение повелительного наклонения“. Один из участников предлагает другому ряд высказываний, содержащих глаголы в повелительном наклонении. Например: „Иди к доске“ или „Иди в магазин“. Другой должен тот же смысл выразить другими словами: „К доске пойдет“, „Не пора ли обедать“.</p> <p>При обсуждении обратит внимание на то, как выбор той или иной грамматической формы влияет на изменение переживаний, чувств, эмоциональных состояний.</p> <p>5. «Запрещение „нет“ и „не“». Один из участников задает другому вопрос, на который нельзя ответить утвердительно, или делает заве-</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>домо невыполнимое предложение. Другой должен выразить свое несогласие таким образом, чтобы не произнести частицу „не" или слово „нет" (например: «Не мог бы ты сейчас залезть на стол и прокукарекать?» — «Боюсь, что это шокирует присутствующих»).</p> <p>Данную работу можно выполнять в парах, партнеры меняются ролями, либо по кругу по очереди. Если работа в парах, каждый предлагает 4—5 вариантов.</p> <p>6. „Формулировка вопросов, на которые можно дать лишь утвердительный ответ". После непродолжительной подготовительной работы каждый задает партнеру ряд вопросов, на которые тот отвечает. Вопросы должны быть построены таким образом, чтобы ответить можно было лишь утвердительно (например: «Ты, конечно, хочешь закончить поскорее этот неприятный разговор?»). Отвечающий не должен давать искусственно неадекватных отрицательных ответов. По окончании парной работы проводится коллективное обсуждение. Каждая пара сообщает о наиболее удавшихся вариантах. Отвечающие делятся своими переживаниями (рефлексия).</p> <p>7. „Лабиринт". Всем членам группы предлагается занять удобное положение в креслах, закрыть глаза и:</p> <p>а) представить себе лабиринт (рассказать о том, что увидели);</p> <p>б) услышать звуки в лабиринте (поделиться своими впечатлениями);</p> <p>в) почувствовать себя в лабиринте (рассказать об ощущениях);</p> <p>г) увидеть, услышать и почувствовать эту ситуацию. Рефлексия: обратить внимание на разницу в полноте образов.</p>

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

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 особенностей 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 прочее)

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

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/1/1136625/3183.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/1/1131143/2650.pdf&view=true>. - Макрообъект.

в) Методические указания:

1. Аришина, Э. С. Профессионально-личностное саморазвитие студентов технического университета: ценностный аспект : учебно-методическое пособие [для вузов] / Э. С. Аришина, О. В. Лешер ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2020. - 1 CD-ROM. - ISBN 978-5-9967-1853-5. - Загл. с титул. экрана. - URL :

<https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=4149.pdf&show=dcatalogues/1/1535294/4149.pdf&view=true> (дата обращения: 25.09.2020). - Макрообъект.

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

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

1. Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ). – URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp.
2. Поисковая система Академия Google (Google Scholar). – URL: <https://scholar.google.ru/>.
3. 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.