



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Т.Е. Абрамзон

«16» октября 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Тренинг командообразования

Направление подготовки

39.03.02 Социальная работа

Профиль программы

Социальная защита и социальное обслуживание семей и детей

Уровень высшего образования – бакалавриат

Программа подготовки – академический бакалавриат

Форма обучения

Очная

Институт
Кафедра

Институт гуманитарного образования
Социальной работы и психолого-педагогического образо-
вания

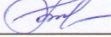
Курс
Семестр

IV
8

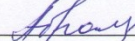
Магнитогорск
2018 г.

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа, утвержденного приказом МОиН РФ от «12» января 2016 № 8.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры социальной работы и психолого-педагогического образования «20» сентября 2018 г., протокол № 2.

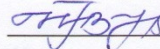
Зав. кафедрой  / Е.В. Олейник/

Рабочая программа одобрена методической комиссией института гуманитарного образования «16» октября 2018 г., протокол № 3.

Председатель  / Т.Е. Абрамзон/

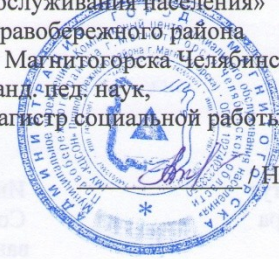
Рабочая программа составлена:


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

 / Гурьянова И.В./

Рецензент:

зам. директора по социальным вопросам
МУ «Комплексный центр социального
обслуживания населения»
Правобережного района
г. Магнитогорска Челябинской области,
канд. пед. наук,
магистр социальной работы



 / Н.Ю. Андрусyak/

ального взгляда на проблему создания и функционирования управленческой команды, понимания ее сути как социально-психологического феномена.

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы подготовки бакалавра (магистра, специалиста)

Дисциплина «Тренинг командообразования» входит в базовую часть Б1.В.ДВ.07.02. цикл образовательной программы по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа с профилем «Социальная защита и социальное обслуживание семей и детей».

Изучение дисциплины Б1.В.ДВ.07.02 «Тренинг командообразования» базируется на знаниях дисциплин «Деловая коммуникация в профессиональной деятельности» и «Технология проведения тренингов»

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

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

В результате освоения дисциплины (модуля) «Тренинг командообразования» 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	– основы социальной психологии, закономерности функционирования социальных, психологических и педагогических явлений и процессов в коллективе.
Уметь	– организовывать свою деятельность в соответствии с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.
Владеть	– навыками планирования и осуществления своей деятельности ценностно-нормативных оснований современной культуры.
ОПК-6: способностью к эффективному применению психолого-педагогических знаний для решения задач общественного, национально-государственного и личностного развития, проблем социального благополучия личности и общества.	
Знать	- психолого-педагогические основы для решения задач общественного, национально-государственного и личностного развития, проблем социального благополучия личности и общества.
Уметь	- решать задачи общественного, национально-государственного и личностного развития, проблемы социального благополучия личности и общества.
Владеть	- способностью применения психолого-педагогических знаний в решении задач общественного, национально-государственного и личностного развития.
ПК-7: способностью к реализации межведомственного взаимодействия и координации деятельности специалистов, организаций социального обслуживания, общественных организаций и/или индивидуальных предпринимателей, осуществляющих социальное обслуживание и иные меры социальной защиты населения	
Знать	- особенности межведомственного взаимодействия, организаций социального обслуживания, общественных организаций.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
Уметь	- реализовывать межведомственное взаимодействие и координацию деятельности субъектов, осуществляющих социальное обслуживание и иные меры социальной защиты населения.
Владеть	- навыками реализации межведомственного взаимодействия и координации деятельности специалистов, организаций социального обслуживания, общественных организаций и/или индивидуальных предпринимателей, осуществляющих социальное обслуживание и иные меры социальной защиты населения.

4 Структура и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц 108 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 55, 7 акад. часов;
- аудиторная – 55 акад. часов;
- внеаудиторная – 0,65 акад. часов
- самостоятельная работа – 52, 4 акад. часов;

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	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	лаборатор.	практич. занятия				
РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ	2				4			ОПК-6 – ув ОК – 6- зув ПК-7-ув

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в acad. часах)			Самостоятельная работа (в acad. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат.	практич. занятия				
1.1 Тема. Команда как вид групп высшего уровня развития	2	2/2	2/2	2/2	8	Работа с литературой, источниками; подготовка ответов по вопросам самопроверки на определение понятия «командообразование»; изучения направления деятельности в области командообразования, результатов научных исследований фундаментального и прикладного характера в области командообразования 1.	Тестовое задание	ОПК-6 – ув ОК – 6-зув ПК-7-ув
1.2. Тема. Формирование команды	2	2/2	2/2	2/2		Анализ информации об этапах целенаправленного формирования команд, принципах командных форм работ, содержания тренингов командообразования и особенностях типологии личности с помощью диагностической методики Майерс-Бриггс (МВТИ).	План мероприятий и перечень упражнений на знакомство членов команды и формирование команды в целом, выводы по результатам диагностической методики	

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в acad. часах)			Самостоятельная работа (в acad. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	семинары/лаборатор.	практич. занятия				
РАЗДЕЛ II. ВНУТРИКОМАНДНЫЕ ПРОЦЕССЫ И ОТНОШЕНИЯ	2				5			ОПК-6 – ув ОК – 6-зув ПК-7-ув
2.1. Тема. Распределение ролей и особенности работы в команде	2	4/4	2/2	2/2	5	Реферирование статей Е.Маркушиной «Создание Идеальной Команды. PUZZLE-проектирование» и др. Групповая дискуссия на тему распределения ролей в команде.	Реферирование статей, участие в дискуссии и тренинговых упражнениях на практическом занятии	
2.2. Управление взаимоотношениями в команде	2	2/2	2/2	2/2	6	Составление кейса на управление взаимоотношениями в команде; диагностика с помощью рисуночной методики.	Разбор кейса на командообразование; участие в стратегической игре	
2.3. Тема Коммуникации в команде	2	2/2	2/2	2/2	5	Ознакомление с текстом лекции; анализ определений, представленных в лекции и собственных проблем в общении	Опрос по теме, тестирование	

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	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	лаборатор.	практич. занятия				
2.4. Тема Управление конфликтами в командах	2	2/2	4/4	4/4		Обработка и интерпретация результатов методик, выполненных на практическом занятии; деловая игра	Ответы на вопросы для самоконтроля по конфликтологии; выводы по результатам методик	
РАЗДЕЛ III. САМОРАЗВИТИЕ ЧЛЕНОВ КОМАНДЫ	2				8			ПК-7 ОК - 6
3.1. Тема Жизненный путь личности и саморазвитие. Индивидуальный коучинг.	2	4/4	4/4	4/4	3,4	Анализ жизненного пути собственной личности; написание эссе, написание эссе на тему: «Творчество, его влияние на жизненный путь и развитие личности»; выполнение батареи тестов.	Устный ответ на практическом занятии, выводы по результатам методик.	
Итого по дисциплине	108	11/11	22/22	22/22	52, 4		Текущий контроль успеваемости - зачет	

5 Образовательные и информационные технологии

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

ГРУППОВАЯ СОВМЕСТНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ - комплекс педагогических методов обучения, предполагающих освоение обучающимися ряда алгоритмов, приемов, технологий совместного принятия решений, выработки общей стратегии действий и поиска решения возникающих проблем, которые успешно используются в дальнейшем в ходе дискуссий, диспутов, выполнения групповых заданий (проектов) и т.д.. При этом иногда может возникнуть ситуация, когда потребуется принять коллективное решение или сгенерировать новую идею в весьма жесткие сроки.

ДИСКУССИЯ ГРУППОВАЯ - метод организации совместной коллективной деятельности, позволяющий в процессе непосредственного общения путем логических доводов воздействовать на мнения, позиции и установки участников дискуссии. Целью дискуссии является интенсивное и продуктивное решение групповой задачи. Метод групповой дискуссии обеспечивает глубокую проработку имеющейся информации, возможность высказывания студентами разных точек зрения по заданной преподавателем проблеме, тем самым способствуя выработке адекватного в данной ситуации решения.

ИГРА ДЕЛОВАЯ - метод имитации (подражания, изображения) принятия решения руководящими работниками или специалистами в различных производственных ситуациях учебном процессе - в искусственно созданных ситуациях), осуществляемый по заданным правилам группой людей или человеком и ЭВМ в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределенности. В деловой игре каждый участник выполняет определенные действия, аналогичные поведению людей в жизни, с учетом принятых правил игры. В современном применении метод деловой игры означает метод экспериментального обучения соревновательного характера, создающий необходимую мотивацию для изучения важнейших разделов курса.

ПРОБЛЕМНОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ - педагогический метод, при котором лекция становится похожей на диалог, преподавание имитирует исследовательский процесс (выдвигаются первоначально несколько ключевых постулатов по теме лекции, изложение выстраивается по принципу самостоятельного анализа и обобщения студентами учебного материала). Эта методика позволяет заинтересовать студента, вовлечь его в процесс обучения перед началом изучения определенной темы курса перед студентами ставится проблемный вопрос или дается проблемное задание. Стимулируя разрешение проблемы, преподаватель снимает противоречия между имеющимся ее пониманием и требуемыми от студента знаниями. Эффективность метода состоит в том, что отдельные проблемы могут подниматься самими студентами, тем самым преподаватель добивается от аудитории "самостоятельного решения" поставленной проблемы. В ходе проблемной лекции можно слушать, сравнивать, выделять главное, обобщать, делать выводы и, кроме того, критически относиться к полученной информации (строить собственную гипотезу), доказывать (подбирать, выстраивать аргументы), творчески мыслить, разрабатывать новые идеи, использовать их.

Метод КЕЙС – СТАДИ – это метод обучения, при котором студенты и преподаватели участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций или задач. Принципиально отрицается наличие единственно правильного решения. При данном методе обучения студент самостоятельно вынужден принимать решения и обосновывать его. Кейсы состояются из реальных фактов, читаются, изучаются и обсуждаются студентами под руководством преподавателя.

МОЗГОВОЙ ШТУРМ – метод активизации мыслительных процессов путем совместного поиска решения трудной проблемы. В ходе мозгового штурма участники высказывают свои идеи решения поставленной задачи. Все идеи записываются ведущим. Затем, когда все идеи высказаны, производится их анализ, развитие и отбор лучших. В итоге находится максимально эффективное и часто нетривиальное решение задачи.

ТРЕНИНГ – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. Тренинг является одним из важнейших методов в системе профессиональной подготовки специалиста, направленных на приобретение знаний, умений, навыков, коррекцию и формирование установок, необходимых для успешного общения в условиях профессиональной деятельности. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

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

Лекция «вдвоем» (бинарная лекция) – изложение материала в форме диалогического общения двух преподавателей (например, реконструкция диалога представителей различных научных школ, «ученого» и «практика» и т.п.).

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Тестовые задания для самопроверки по дисциплине перед итоговым зачетом

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

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

2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

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

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

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

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

- А) сплоченность;
- Б) группа;
- В) команда.**

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

- А) потенциальная команда;
- Б) псевдокоманда;**
- В) рабочая группа.

6. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно вза-

и взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется:

- А) команда;**
- Б) рабочая группа;
- В) псевдокоманда.

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

- А) менеджер;
- Б) лидер;**
- В) руководитель.

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

- А) реализатор;**
- Б) руководитель;
- В) мотиватор;**
- Г) организатор;
- Д) все ответы верны.

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

- А) роль;**
- Б) образ;
- В) стремление.

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

- А) организатор;
- Б) управленец;
- В) администратор;**
- Г) руководитель.

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

- А) организаторы;
- Б) генераторы идей;
- В) мотиваторы;**
- Г) гармонизаторы.

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

- А) ролевое самоопределение;
- Б) ролевая идентификация;
- В) создание роли;
- Г) принятие роли;
- Д) все ответы верны.**

13. Автором модели «Колесо команды» является:

- А) Т.Б. Базаров;
- Б) Р.М. Белбин;
- В) Марджерисон-МакКенн.**

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

- А) консультирование;
- Б) новаторство;
- В) развитие;
- Г) организация;
- Д) стимулирование.**

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

- А) виртуальная команда;
- Б) команда специалистов;**
- В) команда перемен.

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

- А) лояльность;**
- Б) законопослушность;
- В) идентичность;
- Г) приверженность;
- Д) все ответы не верны.

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

- А) групповое табу;
- Б) моббинг;**
- В) самоизоляция.

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

- А) коллективистическое самосознание;
- Б) групповая идентичность;**
- В) групповая сплоченность.

19. Управленческая форма, в которой как индивидуальные, так и коллективные решения и действия регулируются совместно выработанным общим видением и также разработанными самой командой процедурами взаимодействия ее членов, называется:

- А) стратегический менеджмент;
- Б) командный менеджмент;**
- В) структурированный менеджмент.

20. К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся:

- А) жизненные кризисы;
- Б) неуспех деятельности;
- В) конкуренция с другими группами;
- Г) все ответы верны.**

21. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

29. К причинам ухода команд из организации относят:

- А) команда перерастает организацию;
- Б) смена владельца бизнеса;
- В) поиск лучших условий работы;
- Г) команда создает собственный бизнес;
- Д) все ответы верны.**

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

- А) групповое табу;
- Б) групповой ритуал;
- В) социальная леность;
- Г) все ответы неверны.**

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

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"> - понятие командообразования; - принципы командообразования; - методические средства тренинга на командообразования. 	<ul style="list-style-type: none"> - Команда как особый вид малой группы. Типы команд. - Основные характеристики коллектива как разновидности малой группы. - Лидерство в команде. - Этапы командообразования. - Принципы командной работы. - Категории команд в зависимости от цели формирования. - Пути командообразования. - Понятие «роль». Виды и функции ролей, выполняемых участниками команды.
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> - толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия 	<ul style="list-style-type: none"> - Экспресс - опросник «Индекс толерантности» (Г.У. Солдатова, О.А. Кравцова, О.Е. Хухлаев, Л.А. Шайгерова); <ul style="list-style-type: none"> - Тест на выявление уровня толерантной установки; - Анкета изучения уровня толерантности межнациональных отношений.
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> - навыками толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; - иметь представление о собственных личностных особенностях. 	<p>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>
ОПК-6: способностью к эффективному применению психолого-педагогических знаний для решения задач общественного, национально-государственного и личностного развития, проблем социального благополучия личности и общества.		
Знать	<ul style="list-style-type: none"> - определения понятия «команда»; - способы и механизмы управления взаимоотношениями в команде. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования. - Стихийное и целенаправленное формирование команды. - Управление взаимоотношениями в команде - Определение общения. Функции общения. - Проблемы, барьеры, ошибки в общении.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<ul style="list-style-type: none"> - Отражение проблемы общения в теоретических концепциях. - Источники распознавания состояний партнера. - Интерпретация невербального поведения партнера. - Гендерные особенности в деловом общении. - Инструменты управления командными взаимоотношениями. - Работа с конфликтами в команде. - Трудности работы в команде. - Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения. - Виды тренингов командообразования и особенности их применения. - Тим-билдинг как способ формирования команды. - Вербочный курс как способ формирования команды.
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> - применять полученные знания в профессиональной деятельности; - использовать их на междисциплинарном уровне. 	<p>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.
Владеть	- эффективными способами применения психолого-педагогических знаний	Подготовить и провести веревочный курс
ПК-7: способностью к реализации межведомственного взаимодействия и координации деятельности специалистов, организаций социального обслуживания, общественных организаций и/или индивидуальных предпринимателей, осуществляющих социальное обслуживание и иные меры социальной защиты населения		
Знать	- особенности межведомственного взаимодействия и координации деятельности специалистов	<ul style="list-style-type: none"> - Понятие жизненного пути. - Понятие жизненной позиции. - Понятие жизненной перспективы. - Понятие жизненного сценария. - Личность как субъект жизненного пути. - Личностный рост и его патогенные механизмы. - Признаки остановки личностного роста.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		- Понятие индивидуального коучинга и условия его успешности.
Уметь	– применять полученные знания в профессиональной деятельности; - использовать их на междисциплинарном уровне.	Представить одно или несколько командных дел (зависит от трудоемкости) любой направленности: профессиональной, учебной, научно-исследовательской, общественно-полезной, культурной, благотворительной, спортивной и др. Это могут быть: конкурсы, флешмобы, акции, выступления, соревнования, субботники, конференции и др. Командное дело может быть представлено в виде фото- или видеопрезентации. Требования: -продолжительность не более 10 мин.; -участие всех членов команды (обязательно); -форма подачи – свободная; -понятная и интересная форма представления материала.
Владеть	- практическими навыками подготовки и проведения тренингов и деловых игр.	Подготовить деловую игру «Конфликт в команде»

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

Промежуточная аттестация по дисциплине «Тренинг командообразования» включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений, проводится в форме зачета.

Отметка «зачтено» ставится в том случае, если студент:

- показывает глубокое знание фактического материала изученного курса;
- правильно понимает причинно-следственные связи, умеет логично расположить их в ответе;

- демонстрирует интеллектуальные навыки решения проблем и задач, нахождения уникальных ответов к проблемам, оценки и вынесения критических суждений;

- проявляет хорошие знания по предмету в течение всего времени его изучения и не имеет задолженностей по предусмотренным в рамках данного курса формам отчетности.

Критерии оценки для дифференцированного зачета (зачет с оценкой, экзамена):

- на оценку «отлично» – студент должен показать высокий уровень знаний не только на уровне воспроизведения и объяснения информации, но и интеллектуальные навыки решения проблем и задач, нахождения уникальных ответов к проблемам, оценки и вынесения критических суждений;

- на оценку «хорошо» – студент должен показать знания не только на уровне воспроизведения и объяснения информации, но и интеллектуальные навыки решения проблем и задач, нахождения уникальных ответов к проблемам;

- на оценку «удовлетворительно» – студент должен показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, интеллектуальные навыки решения простых за-

дач;

– на оценку «неудовлетворительно» – 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. Жуков, Ю.М., Павлова, Е.Н., Журавлев, А.В. Технологии командообразования [Текст] - М.: Аспект-Пресс, 2008. 320 с.

2. Лапыгин Ю.Н. Методы активного обучения [Текст] : Учебник и практикум для вузов / Ю.Н.Лапыгин; Рос.акад. народ. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ. - М. :Юрайт, 2015. - 248 с. - (Образовательный процесс). - Глоссарий: с.237-246. - Библиогр.: с.247-248. - ISBN 978-5-9916-5229-2 : 405-38.

3. Льюис, Дж. Управление командой: Как заставить других делать то, что вам нужно [Текст] - СПб.: Питер, 2004. 160 с.

4. Томпсон, Л. Создание команды [Текст] - М.: Вершина, 2006. 544 с.

5. Управление персоналом: теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом [Текст] : Учеб.-практ. пособие / Гос. ун-т управления; Под ред. А.Я.Кибанова. - М. : Проспект, 2015. - 72 с. - ISBN 978-5-392-17415-7 : 157-50.

6. Управление персоналом: теория и практика. Управление организационной культурой [Текст] : Учеб.-практ. пособие / Гос. ун-т управления; Под ред. А.Я.Кибанова. - М. : Проспект, 2015. - 72 с. - ISBN 978-5-392-16688-6 : 157-50.

7. Управление человеческими ресурсами [Текст] : Учеб. пособие / Под ред. А.М.Руденко. - Ростов н/Д : Феникс, 2015. - 350 с. - (Высшее образование). - Глоссарий: с.338-341. - Библиогр.: с.343-348. - ISBN 978-5-222-23976-6 : 528-55.

8. Эвангелиста, Р. Бизнес победы: Руководство для менеджера по созданию команды победителей на работе [Текст] - М.: Финансы и статистика, 2005. 248 с.

б) Дополнительная литература

1. Белбин, Р.М. Типы ролей в командах менеджеров [Текст] - М.: НИРО, 2003. 232 с.

2. Белбин, Р.М. Команды менеджеров: Секреты успеха и причины неудач [Текст] - М.: НИРО, 2003. 315 с.

3. Блэклок, Д., Джекс, Э. Технология командной игры. Руководство для лидера [Текст] - М.: ИД Гребенникова, 2008.

10. Бронштейн, М. Управление командами: Теория и практика построения эффективной команды [Текст] - М., 2004.

3. Зинкевич-Евстигнеева, Т.Д. Эффективная команда: шаги к созданию. Руководство для тех, кто хочет создать свою команду [Текст] - СПб.: Речь, 2008.

4. Капецио, П. Команды, которые выигрывают [Текст] - М., 2008.

5. Лидер и его команда. Практика работы тренеров и консультантов в организациях / под ред. Н.В. Ключевой [Текст] - СПб.: Речь, 2008. 208 с.

6. Митин, А.Н. Культура власти и управления / Уральская академия государственной службы [Текст] - Екатеринбург, 2001. - 10 экз. Паркер, Г., Кролл, Р. Формирование команды: Сборник упражнений для тренеров [Текст] - СПб.: Питер, 2012. 160 с.

7. Резник, С.Д., Куликов, В.Г. Эффективная команда менеджера [Текст] - - Ростов н/Д, 2005.

8. Роббинс, Х., Финли, М. Почему не работают команды? Что идет не так и как это исправить [Текст] - М.: Добрая книга, 2015. 304 с.

9. Сарган, Г.Н. Тренинг командообразования [Текст] - М.: Речь, 2015. 187

в) Методические указания:

см. в ЭОР: Технология командообразования и саморазвития: учеб.-метод. пособие / И. В. Гурьянова, Н.А. Кобзева, И.В. Лапчинская, О.Г. Петушкова, О.Л. Потрикеева, Г.В.

Слепухина, Н.Г. Супрун, Г.А. Супруненко; под ред. И. В. Гурьяновой, Н.А. Кобзевой. Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. гос. техн. ун-та им. Г.И. Носова. 2016. 134 с

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

1. Букс, 2008. — 102 с. http://www.bibliorossica.com/book.html?currBookId=9814&ln=ru&search_query
2. Невеев А. Б.Тренинг в организации: Учебное пособие / А.Б. Невеев. - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 256 с.// <http://znanium.com/bookread.php?book=319549>
3. Ханин В. Рассказы о тренингах / Виктор Ханин. — М.: Альпина Бизнес
4. Чернецкая Н. И. Экспериментальная психология: практикум: Учебное пособие / Н.И. Чернецкая. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 120 с. // <http://znanium.com/bookread.php?book=450407>
5. Шалагинова И. Г., Клейменов В. Н. Развитие конфликтологической компетентности в ходе интерактивных занятий: Методическое пособие. Калининград: Изд-во РГУ им. И. Канта, 2008.-26с. http://www.bibliorossica.com/book.html?currBookId=6878&ln=ru&search_query
6. Академия живого бизнеса - кейсы - <http://www.akademiki.biz/forum/index.php?showtopic=2472>
7. Бизнес-планер/командообразование - <http://bizlana.ru/komandoobrazovanie-glavyataya/>
8. Кейсы на командообразование - <http://ru.convdocs.org/docs/index-5811.html?page=2>
9. Тренинги на командообразование - <http://eslitrenera.net/55-uprazhnenij-dlya-treninga-komandoobrazovaniya/>
10. Учебник работы с кейсами - <http://www.twirpx.com/file/232502/>

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Тип и название аудитории	Оснащение аудитории
Лекционная аудитория	Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации
Аудитории для самостоятельной работы: компьютерные классы; читальные залы библиотеки	Персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета