



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

2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Технология командообразования и саморазвития

Направление подготовки

23.03.01 Технология транспортных процессов

Направленность (профиль) программы

Организация перевозок и управление на промышленном транспорте

Уровень высшего образования – бакалавриат

Программа подготовки – академический бакалавриат

Форма обучения


Очная

Институт	Институт гуманитарного образования
Кафедра	Социальной работы и психолого-педагогического образования
Курс	I
Семестр	2

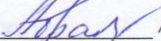
Магнитогорск
2018 г.

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 23.03.01 Технология транспортных процессов, утвержденного приказом МОиН РФ № 165 от 06.03.2015 г.

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

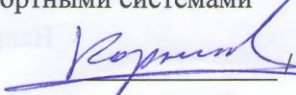
Зав. кафедрой  / Е.В. Олейник/

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

Председатель  / Т.Е. Абрамзон/

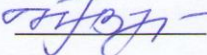
Согласовано:

Зав. кафедрой Логистика и управление транспортными системами

 / С.Н. Корнилов/

Рабочая программа составлена:

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

 / И.В. Гурьянова/

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/

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 «Технология командообразования и саморазвития» входит в базовую часть блока Б1.Б.07. Изучение дисциплины «Технология командообразования и саморазвития» базируется на знаниях предметов общественно-научных и гуманитарного цикла среднего образования.

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) «Технология командообразования и саморазвития» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
ОК – 6: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	
Знать	принципы и алгоритм принятия решений в нестандартных ситуациях.
Уметь	находить организационно- управленческие решения в нестандартных ситуациях.
Владеть	умением находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовностью нести за них ответственность.
ОК – 7: готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	
Знать	способы самоорганизации и развития своего интеллектуального, культурного, духовного, нравственного, физического и профессионального уровня.
Уметь	находить недостатки в своем общекультурном и профессиональном уровне развития и стремиться их устранить; планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения; осуществления деятельности.
Владеть	технологиями организации процесса самообразования; приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности.
ПК-13: способностью быть в состоянии выполнять работы по одной или нескольким рабочим профессиям по профилю производственного подразделения	
Знать	основные определения и понятия дисциплины (группа, команда, коллектив), основные способы и приемы организации эффективной работы в команде (коллективе)
Уметь	работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические,

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
	конфессиональные и культурные различия; осуществлять диагностику коллектива (команды) на разных этапах его функционирования и подбирать наиболее эффективные приемы командообразования
Владеть	практическими методами организации социального взаимодействия на основе толерантного отношения к социальным, этническим, конфессиональным и культурным различиям
ПК-36: способностью к работе в составе коллектива исполнителей в осуществлении контроля и управления системами организации движения	
Знать	основные определения и понятия, связанные с тематикой самоорганизации и самообразования личности; способы оценивания своих личностных качеств; способы самоорганизации и самообразования личности в составе коллектива исполнителей в осуществлении контроля и управления системами организации движения
Уметь	намечать пути и средства самоорганизации и самообразования; подбирать средства оценивания своих личностных качеств; подбирать способы своего самообразования в составе коллектива исполнителей в осуществлении контроля и управления системами организации движения
Владеть	способами совершенствования собственной самоорганизации, навыками самообразования в составе коллектива исполнителей в осуществлении контроля и управления системами организации движения
Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения

4 Структура и содержание дисциплины (модуля)

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

- контактная работа – 32,9 акад. часов;
- аудиторная – 32 акад. часов;
- внеаудиторная – 0,9 акад. часов
- самостоятельная работа – 75,1 акад. часов;

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Формы текущего и промежуточного контроля успеваемости	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОМАНДОБРАЗОВАНИЯ	2							<i>ОК – 6 зув</i> <i>ОК – 7 зув</i> <i>ПК – 13 зув</i> <i>ПК – 36 зув</i>

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Формы текущего и промежуточного контроля успеваемости	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
1.1 Тема. Команда как вид групп высшего уровня развития		2		2/И	4	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	Тестовое задание	
1.2. Тема. Формирование команды		2		2/И	12	Анализ информации об этапах целенаправленного формирования команд, принципах командных форм работ, содержания тренингов командообразования и особенностях типологии личности с помощью диагностической методики Маейерс-Бриггс (МВТИ).	План мероприятий и перечень упражнений на знакомство членов команды и формирование команды в целом, выводы по результатам диагностической методики	
Итого по разделу		4		4/И	16	Ознакомление с текстом лекции, работа с источниками литературы		
РАЗДЕЛ II. ВНУТРИКОМАНДНЫЕ ПРОЦЕССЫ И ОТНОШЕНИЯ								ОК – 6 - зув ОК – 7- зув ПК – 13- зув

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в acad. часах)			Самостоятельная работа (в acad. часах)	Вид самостоятельной работы	Формы текущего и промежуточного контроля успеваемости	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
								ПК-36-зуб
2.1. Тема. Распределение ролей и особенности работы в команде		4		2	8	Составление кейса на управление взаимоотношениями в команде; диагностика с помощью рисуночной методики.	Реферирование статей, участие в дискуссии и тренинговых упражнениях на практическом занятии	
2.2. Управление взаимоотношениями в команде		2		2	8	Ознакомление с текстом лекции; анализ определений, представленных в лекции и собственных проблем в общении	Разбор кейса на командообразование; участие в стратегической игре	
2.3. Тема Коммуникации в команде		2		2	6	Обработка и интерпретация результатов методик, выполненных на практическом занятии; деловая игра	Опрос по теме, тестирование	
2.4. Тема Управление конфликтами в командах		2		4/2И	8	Ознакомление с текстом лекции, работа с источниками литературы	Ответы на вопросы для самоконтроля по конфликтологии; выводы по результатам методик	
Итого по разделу		10		10/2И	38	Анализ жизненного пути собственной личности; написание эссе, написание эссе на тему: «Творчество, его влияние на жизненный путь и развитие личности»; выполнение батареи тестов.		

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в acad. часах)			Самостоятельная работа (в acad. часах)	Вид самостоятельной работы	Формы текущего и промежуточного контроля успеваемости	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
РАЗДЕЛ III. САМОРАЗВИТИЕ ЧЛЕНОВ КОМАНДЫ	2							<i>OK – 6 зув OK –7 зув ПК –13 зув ПК –36 зув</i>
3.1. Тема Жизненный путь личности и саморазвитие. Индивидуальный коучинг.	2	2		2/2И	21,1	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.	Устный ответ на практическом занятии, выводы по результатам методик.	
Итого по разделу	2	2		2/2И	21,1		Итоговый тест; Портфолио; Презентация команды; Анализ командного дела	<i>OK – 6 зув OK –7 зув ПК –13 зув ПК –36 зув</i>
Итого по дисциплине	2	16		16/6И	75,1		Зачет	

5 Образовательные и информационные технологии

В ходе преподавания учебной дисциплины «Технология командообразования и саморазвития» используются следующие образовательные и информационные технологии:

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 состоят 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 ком-

петентности 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.

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 взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13. Автором модели «Колесо команды» является:

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

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

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

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

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

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

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

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

- А) групповое табу;
- Б) моббинг;**

В) самоизоляция.

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

А) коллективистическое самосознание;

Б) групповая идентичность;

В) групповая сплоченность.

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

А) стратегический менеджмент;

Б) командный менеджмент;

В) структурированный менеджмент.

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

А) жизненные кризисы;

Б) неуспех деятельности;

В) конкуренция с другими группами;

Г) все ответы верны.

21. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят:

А) поддерживающее окружение;

Б) квалификация и четкое осознание выполняемых ролей;

В) командное вознаграждение;

Г) открытые коммуникации.

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

А) огруппление мышления;

Б) ингрупповой фаворитизм;

В) групповое табу.

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

А) моббинг;

Б) групповой ритуал;

В) социальная лень;

Г) внешний локус контроля.

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

А) знакомство;

Б) позиционирование;

В) рефлексия.

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

А) комплектование команды;

Б) формирование общего видения;

В) знакомство.

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

А) формирование общего видения;

Б) знакомство;

В) институционализация.

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.

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?

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: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения		
Знать	принципы и алгоритм принятия решений в нестандартных ситуациях.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Команда как особый вид малой группы. Типы команд. 2. Основные характеристики коллектива как разновидности малой группы. 3. Лидерство в команде. 4. Этапы командообразования. 5. Принципы командной работы. 6. Категории команд в зависимости от цели формирования. 7. Пути командообразования. 8. Понятие «роль». Виды и функции ролей, выполняемых участниками команды. 9. Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования. 10. Стихийное и целенаправленное формирование команды. 11. Управление взаимоотношениями в команде 12. Определение общения. Функции общения. 13. Проблемы, барьеры, ошибки в общении. 14. Отражение проблемы общения в теоретических концепциях. 15. Источники распознавания состояний партнера. 16. Интерпретация невербального поведения партнера. 17. Гендерные особенности в деловом общении. 18. Инструменты управления командными взаимоотношениями. 19. Работа с конфликтами в команде. 20. Трудности работы в команде. 21. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения. 22. Виды тренингов командообразования и особенности их применения. 23. Тим-билдинг как способ формирования команды. 24. Веревоочный курс как способ формирования команды.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
Уметь	находить организационно- управленческие решения в нестандартных ситуациях.	Отрабатывается в больших тренинговых играх «Катастрофа на воздушном шаре», «Утро на даче» и т.п.
Владеть	умением находить организационно- управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовностью нести за них ответственность.	<p>- Отрабатывается в «Тренинге принятия управленческих решений», деловых играх «Теремок», «Самолеты» и т.п.</p> <p>- Представить одно или несколько командных дел (зависит от трудоемкости) любой направленности: профессиональной, учебной, научно-исследовательской, общественно-полезной, культурной, благотворительной, спортивной и др. Это могут быть: конкурсы, флешмобы, акции, выступления, соревнования, субботники, конференции и др. Командное дело может быть представлено в виде фото- или видеопрезентации.</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.
ОК – 7: готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала		
Знать	способы самоорганизации и развития своего интеллектуального, культурного, духовного, нравственного, физического и профессионального уровня.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие жизненного пути. 2. Понятие жизненной позиции. 3. Понятие жизненной перспективы. 4. Понятие жизненного сценария. 5. Личность как субъект жизненного пути. 6. Личностный рост и его патогенные механизмы. 7. Признаки остановки личностного роста. 8. Понятие индивидуального коучинга и условия его успешности.
Уметь	находить недостатки в своем общекультурном и профессиональном уровня развития и стремиться их устранить;	Проводить и анализировать тесты на выявление типа темперамента, общей эмоциональной направленности, своей командной роли, личностной агрессивности и конфликтности.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения; осуществления деятельности.	
Владеть	технологиями организации процесса самообразования; приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности.	Умением писать резюме, составлять портфолио, которое отражает видение собственного развития в будущей профессиональной деятельности, научно-исследовательской работе, общественной, культурно-творческой, спортивной и др. сферах (выбрать для себя приоритет).
ПК-13: способностью быть в состоянии выполнять работы по одной или нескольким рабочим профессиям по профилю производственного подразделения		
Знать	основные определения и понятия дисциплины (группа, команда, коллектив), основные способы и приемы организации эффективной работы в команде (коллективе)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение коллектива, команды, подразделения, группы 2. Перечислите признаки коллектива 3. Назовите основные отличия коллектива от социальной группы 4. Перечислите стадии развития коллектива 5. Виды коллективов 6. Характеристика трудового коллектива 7. Эффективные способы организации деятельности в коллективе 8. Неэффективные способы организации деятельности в коллективе 9. Понятия «команда» и «группа»: сходства и отличия. 10. Определение команды и ее роль в деятельности организации. 11. Основные признаки и функции команды. 12. Этапы командообразования и их характеристика 13. Ролевая структура команды.
Уметь	работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; осуществлять диагностику коллектива (команды) на разных этапах его функционирования и	<p>Примерный деловой кейс: Применив технологию «Шесть шляп» выполнить обсуждение темы разности взглядов людей разных поколений и возникающие между ними конфликты.</p> <p>Данная технология разработана на основе принципов, предложенных Эдвардом Де Бонно. Она используется командой, когда требуется принять важное решение. Для того</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p>подбирать наиболее эффективные приемы командообразования</p>	<p>чтобы решение было максимально взвешенным и объективным, необходимо рассмотреть ситуацию с нескольких сторон. Этими «сторонами» становятся «шляпы»:</p> <p>Белая шляпа учит беспристрастно работать только с фактами, цифрами, событиями. Благодаря белой шляпе можно стать беспристрастным, освободиться от эмоций, которые, как известно, туманят разум.</p> <p>Черная шляпа помогает человеку увидеть все негативные стороны события, явления, проблемы; позволяет оценить риски.</p> <p>Желтая шляпа, напротив, помогает раскрыть ресурсы, положительные стороны ситуации; увидеть «плюсы» ситуации, явления, проблемы.</p> <p>Красная шляпа дает возможность увидеть событие, явление, проблему в ярких эмоциональных красках. Тем самым создаются условия для отреагирования эмоций, которые больше не будут мешать работе.</p> <p>Зеленая шляпа актуализирует творческое мышление, позволяет осуществлять нестандартный подход к решению задачи, искать новые способы и приемы.</p> <p>Синяя шляпа помогает находить смысл в том, что человек делает, продуктивно управлять процессом мышления, обобщать накопленный опыт, вписывать проблему в контекст глобальных событий в экономике, политике, мироустройстве; философски осмысливать события и явления, понимая, что одна проблема есть проявление более общих механизмов и сил, действующих во Вселенной...</p> <p>Итак, представьте ситуацию, в которой вашей команде предстоит принять важное решение или прояснить некоторую задачу работы. Команда садится в круг, Вы рассказываете о значении каждой шляпы и предлагаете рассмотреть ситуацию, последовательно надевая разные шляпы.</p>
<p>Владеть</p>	<p>практическими методами организации социального взаимодействия на основе толерантного отношения к социальным, этническим, конфессиональным и культурным различиям</p>	<p>Приблизительный коммуникационный кейс: «Требования к имиджу команды»:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Имидж команды всегда основан на общечеловеческих ценностях и ценностях команды. 2. Имидж команды должен быть понятным и привлекательным для той части социума, с которой команда работает или взаимодействует (клиенты, партнеры, смежники и пр.) 3. Имидж команды должен быть интересным, не скучным, где-то интригующим. 4. Имидж команды должен отражать индивидуальность, неповторимость команды.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>5. Имидж команды должен отражать новизну и уникальность в работе команды, чтобы люди понимали: «такого нет нигде».</p> <p>6. Имидж команды должен меняться, дополняться или уточняться с течением времени, чтобы всегда оставаться актуальным.</p> <p>7. Имидж команды должен пробуждать в людях лучшие чувства, созидательные стороны их души. Технология создания имиджа на основе этих семи требований реализуется командой в контексте групповой дискуссии (на которую выделяется 10-15% рабочего времени в неделю).</p> <p>Задачи кейса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Собрать информацию о модных тенденциях в обществе и определить конъюнктуру социальных образов. 2. Собрать информацию о конъюнктуре социальных образов целевой аудитории команды (партнеры, смежники, клиенты). 3. Продумать и сформулировать миссию команды и соотнести ее с конъюнктурой социальных образов целевой аудитории. Цель задания: найти идею, связывающую миссию команды с конъюнктурой социальных образов целевой аудитории. Эта идея станет основой для имиджа команды. 4. Продумать элементы новизны в работе команды. Команде предстоит провести «мозговой шторм» и создать поле идей, отражающее элементы новизны в работе команды. Далее члены команды должны провести оценку поля идей с позиции основной идеи имиджа команды и отобрать те, которые усилят имидж команды. 5. Продумать атрибутику команды. В процессе групповой дискуссии команда должна придумать фразы-шаблоны, девизы, слоганы, визуальные образы (например, герб) и другие атрибуты для продвижения. 6. Продумать стиль взаимодействия команды с внешними партнерами в контексте сформированного имиджа. 7. Составить план «продвижения» имиджа команды.
ПК-36: способностью к работе в составе коллектива исполнителей в осуществлении контроля и управления системами организации движения		
Знать	основные определения и понятия, связан-	1. Что такое самообразование?

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	ные с тематикой самоорганизации и самообразования личности; способы оценивания своих личностных качеств; способы самоорганизации и самообразования личности в составе коллектива исполнителей в осуществлении контроля и управления системами организации движения	<p>2. В чем его отличие от образования?</p> <p>3. Что входит в понятие «самоорганизация деятельности»?</p> <p>4. Что такое саморазвитие личности?</p> <p>5. Какие личностные качества человека способствуют его самоорганизации и самообразованию?</p> <p>6. Какие личностные качества человека являются препятствием для его самообразования?</p> <p>7. Какие наиболее распространенные способы самообразования человека вы знаете?</p>
Уметь	намечать пути и средства самоорганизации и самообразования; подбирать средства оценивания своих личностных качеств; подбирать способы своего самообразования в составе коллектива исполнителей в осуществлении контроля и управления системами организации движения	<p>Примерный деловой кейс, иллюстрирующий идею «Творчество вместо стереотипных действий»: Семь испытаний царя.</p> <p>Всем участникам раздаются листы бумаги и ручки, их просят удобно расположиться и послушать вводную историю.</p> <p>«В некотором царстве, в некотором государстве, жил-был один Мастер, и было у него три сына. Все трое - красавцы, как на подбор. Все трое - талантливые, точно в отца. Смотрел на них отец, нарадоваться не мог. Но временами ему становилось грустно: таких красивых и талантливых грех держать в неизвестности. Их на царскую службу отправить надобно. Собрал отец каждому сыну котомку со всем необходимым, вывел их на дорогу и сказал:</p> <p>- Сыновья мои любимые! Красивыми и талантливыми вы уродились! Такие должны царю служить, государству помогать. Отправляйтесь же ко двору. Наш царь-батюшка человек мудрый. Он, верно, испытать вас надумает. Все его задания выполняйте, да меня вспоминайте. Ну, с Богом! - закончил Мастер и, расцеловав сыновей, пошел к дому.</p> <p>Долго ли, коротко ли, прибыли братья к царскому двору. Вышел государь, посмотрел на них внимательно. "Сразу видно, толковые ребята", - решил про себя царь, а вслух сказал:</p> <p>- Ну, зачем пожаловали на царский двор? Службы искать или почестей снискать?</p> <p>- Службы искать и почестей снискать, царь-батюшка, - с поклоном отвечали братья. - Отец наш, Мастер, нас к тебе отправил, велел все задания выполнять. Так мы готовы!</p> <p>- Что готовы - хорошо, а отца вашего я знаю. Лучше его нет мастера в нашей стране. Верно и сыновья в него пошли? Проверим! Знаете ли вы, какое число счастье человеку приносит?</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>- У каждого человека, царь-батюшка, свое счастливое число! Но мудрецы говорят, что семерка всем удачу и счастье приносит, - ответили братья.</p> <p>- Ага, образованные, значит, - обрадовался царь. - Так вот, коли семерка - число счастливого, дам я вам семь заданий. Только, чур, между собой - не совещаться. Каждый задание должен выполнить по-своему. Вот я и посмотрю, одинаково вы мыслите, аль по-разному. Если одинаково - только одного на службу оставлю, остальные отцу помогать отправятся. Если по-разному - всех приму на царскую службу. Согласны ли вы с моими условиями?</p> <p>- Согласны, царь-батюшка, - ответили братья.</p> <p>Вот каждому брату отвели дом. Через три дня царь вызывает их к себе и говорит:</p> <p>- Вот вам мое первое задание. У каждого из вас в саду, что рядом с домом, пень старый и сухой имеется. Вот я и хочу, чтобы вы сделали его зеленым и цветущим. Как вы этого добьетесь - меня не касается. Все, что нужно вам для работы, спрашивайте. А как зазеленеет пень у кого - сразу ко мне бегите, только братьям своим про успех не рассказывайте. Обмениваться удачами будем, когда пень у каждого зацветет! Задание понятно?</p> <p>- Понятно, - ответили братья и разошлись по своим домам».</p> <p>- Дорогие друзья, - продолжает ведущий, - а вам понятно первое задание царя? Если это так, пожалуйста, на листе бумаги поставьте цифру «1». Подумайте, что бы вы сделали на месте братьев, как бы вы добились того, чтобы пень зазеленел. У вас есть 3 минуты. Запишите свое решение рядом с цифрой «1».</p> <p>Вам интересно узнать, что сделал каждый брат? Тогда слушайте.</p> <p>«Первый брат решил, что нужно поливать пень как можно чаще, разговаривать с ним, отнестись к нему с любовью и заботой. День и ночь, забыв про отдых, он его обхаживал, все свое внимание посвящал пню. Подолгу сидел рядом с ним, рассказывал ему о жизни в отчем доме, о полях пшеницы, об отцовской кузнице, о девушке с глазами, как два чистых голубых озера. И, о чудо, через некоторое время на пне появились зеленые росточки!</p> <p>Второй брат точно знал, что сухим пень становится из-за отсутствия достаточного количества воды и удобрений. Он попросил у царя шланг, насос и будильник и сделал</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>замечательное приспособление для полива: насос качал воду из колодца, она по шлангу поступала в лейку. Специальный механизм переворачивал лейку точно по звонку будильника. Второй брат составил расписание поливов, удобрил землю и пошел на рыбалку. Пока он занимался своими делами, система полива работала сама по себе. Прошло некоторое время, и, о чудо, на пне появились зеленые ростки!....</p>
Владеть	<p>способами совершенствования собственной самоорганизации, навыками самообразования в составе коллектива исполнителей в осуществлении контроля и управления системами организации движения</p>	<p>Примерный перечень игр на саморазвитие:</p> <p>Игра «Анаграммы». Начните с анаграмм, они помогут развить такие качества как: внимание, концентрация, скорость мысли, скорочтение. В этой игре Вам предстоит выбрать 1 вариант из 4, в котором перемешаны только те буквы, которые входят в состав данного слова. В каждом раунде дается новое слово. Помните, что время ограничено.</p> <p>Игра «Тонущий корабль». Развивает умение адаптироваться. Необходимый инвентарь: веревка, одеяло или клейкая лента, чтобы обозначить место на полу. Правила игры. Отметьте с помощью веревки (одеяла, клейкой ленты) ограниченный участок на полу, и пусть ваша команда на него встанет. Постепенно сокращайте это пространство в течение 10-15 минут, а участники пусть ищут способ удержать друг друга внутри и не «вывалиться за борт».</p> <p>Игра «Полярники». Развивает умение принимать решения, умение адаптироваться. Необходимый инвентарь: повязки на глаза и по одной упаковке «строительных материалов» (листов картона, зубочисток, резиновых лент или стикеров) на каждую команду, электрический вентилятор. Правила игры. Представьте, что вы - отважные исследователи Арктики, бредущие по ледяной пустыне. В каждой команде выберите «начальника экспедиции». Через 30 минут должна налететь снежная буря, и каждой команде нужно выстроить убежище, чтобы остаться в живых. К несчастью, у начальника экспедиции обморожены руки, так что он не может участвовать в строительстве, а у остальных снежная слепота, и они не могут видеть. Через 30 минут включите вентилятор и посмотрите, чье убежище уцелеет.</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 представление об особенностях их личности, в т.ч. об этнических, социальных и культурных различиях; владеть полной системой знаний о содержании, особенностях процессов самоорганизации и самообразования, аргументированно обосновывать принятые решения при выборе технологий их реализации с учетом целей профессионального и личностного развития; может организовать командную работу в коллективе в зависимости от особенностей аудитории (возрастные особенности, гендерные различия и проч.)

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

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) Основная литература:

1. Надточий, Ю. Б. Командообразование : учебное пособие / Ю. Б. Надточий. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 238 с. - ISBN 978-5-394-03751-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=353543> (дата обращения: 29.05.2020). – Режим доступа: по подписке.

2. Шукина М.А. Психология саморазвития личности: Монография / М.А. Шукина - СПб:СПбГУ, 2015. - 348 с.: ISBN 978-5-288-05622-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=302332> (дата обращения: 29.05.2020). – Режим доступа: по подписке.

б) Дополнительная литература:

1. Управление командой: Практическое руководство - М.:Альпина Паблишер, 2017. - 220 с. (Harvard Business Review 10 лучших статей) ISBN 978-5-9614-6496-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=333641> (дата обращения: 29.05.2020). – Режим доступа: по подписке.

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: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2930.pdf&show=dcatalogues/1/1134610/2930.pdf&view=true> (дата обращения: 23.05.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

3. Сидоренков, А. В. Эффективность малых групп в организации. Социально-психологические и организационно-деятельностные аспекты : монография / А. В. Сидоренков, И. И. Сидоренкова. - Ростов-на-Дону : Издательство ЮФУ, 2011. - 256 с. - ISBN 978-5-9275-0839-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=40023> (дата обращения: 29.05.2020). – Режим доступа: по подписке.

в) Методические указания:

1. Гурьянова, И. В. Технология командообразования и саморазвития : практикум / И. В. Гурьянова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2019. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL : <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3879.pdf&show=dcatalogues/1/1530049/3879.pdf&view=true> (дата обращения: 23.05.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

2. Авдеев, В. В. Работа с командой: психологические возможности: Практикум: Для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности / Авдеев В.В. - Москва : КУРС, НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 152 с. - ISBN 978-5-905554-35-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=367110> (дата обращения: 29.05.2020). – Режим доступа: по подписке.

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 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 Managar	свободно распространяемое	бессрочно
7Zip	свободно распространяемое	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: https://scholar.google.ru/
Информационная система - Единое окно доступа к информационным ресурсам	URL: http://window.edu.ru/
Федеральное государственное бюджетное учреждение «Федеральный институт промышленной собственности»	URL: http://www1.fips.ru/
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	URL: http://magtu.ru8085/marcweb2/Default.asp
Международная наукометрическая реферативная и полнотекстовая база данных научных изданий «Web of science»	URL: http://webofscience.com
Международная реферативная и полнотекстовая справочная база данных научных изданий «Scopus»	URL: http://scopus.com
Международная база полнотекстовых журналов Springer Journals	URL: http://link.springer.com/
Международная база справочных изданий по всем отраслям знаний SpringerReferance	URL: http://www.springer.com/references

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, те-	Доска, мультимедийный проектор, экран

кущего контроля и промежуточной аттестации	
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.