

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



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**ТЕХНОЛОГИЯ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ И САМОРАЗВИТИЯ**

Специальность

08.05.01 Строительство уникальных зданий и сооружений

Специализация

Строительство высотных и большепролетных зданий и сооружений

Квалификация выпускника

Инженер-строитель

Форма обучения

очная

Институт	Гуманитарного образования
Кафедра	Социальной работы и психолого-педагогического образования
Курс	1
Семестр	2

Магнитогорск  
2017 г.

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВПО по направлению подготовки 08.05.01 Строительство уникальных зданий и сооружений, утвержденного 11.08.2016., рег. № 1030

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 «11» сентября 2017 г., протокол № 1.

Председатель \_\_\_\_\_ / О.В. Гнзвек /

Согласовано:

Зав. кафедрой Проектирования зданий и строительных конструкций \_\_\_\_\_ / Кришан А.Л. /

Рабочая программа составлена:



канд. филос. наук, доцент кафедры социальной работы и психолого-педагогического образования \_\_\_\_\_ / Н.Г. Супрун /

Рецензент

Директор МУ "Центр психолого-педагогической, социальной и медицинской помощи" г. Магнитогорска. \_\_\_\_\_ / И.А. Шнерх /



**Лист регистрации изменений и дополнений**

№ п/п	Раздел программы	Краткое содержание изменения/дополнения	Дата. № протокола заседания кафедры	Подпись зав. кафедрой
1.	п. 8  п. 9	актуализация учебно-методического и информационного обеспечения дисциплины. актуализация материально-технического обеспечения дисциплины	протокол № 3 от 16.10.2018 г.	
2.	п. 8  п. 9	актуализация учебно-методического и информационного обеспечения дисциплины. актуализация материально-технического обеспечения дисциплины	протокол № 1 от 25.09.2019 г.	

## 1 Цели освоения дисциплины

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

Задачи изучения дисциплины:

- сформировать у студентов научно обоснованное представление о команде, как фундаментальном понятии современной организационной психологии, и о социально-психологической сущности его феноменологического содержания в организационном контексте;

- обучить студентов практическим методам отбора кандидатов в различного типа команды в логике обеспечения кадрового потенциала, интеграции функций оперативного управления, и перспективного развития организации;

- обучить студентов самостоятельной разработке и реализации развернутых программ социально-психологического обеспечения, создания команд с учетом специфики конкретных организаций;

- обеспечить личностное и профессиональное развитие студентов применительно к реализации функции командного оператора;

- сформировать у студентов целенаправленную установку на ознакомление с практическим опытом коллег, систематический анализ как окончательных, так и промежуточных результатов деятельности, в контексте командообразования;

- расширить компетенции студентов, связанные с практической социально-психологической работой, по интрагрупповому развитию в широком контексте;

- обучить студентов методологическим и методическим основам систематизации собственного практического опыта и разработки на его основе авторских командообразующих техник и технологий.

## 2 Место дисциплины в структуре образовательной программы подготовки специалиста

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

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

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

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

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

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
	<b>ОК – 2</b> готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

Знать	основные понятия по командообразованию, основы психологической безопасности взаимодействия в команде, способы действий в нестандартных и конфликтных ситуациях, которые происходят в команде
Уметь	определять угрозы психологической безопасности и способы ее предотвращения в процессе взаимодействия; этично относиться к другим членам команды; нести ответственность за принятые решения
Владеть	навыками бесконфликтного общения; этичного взаимодействия в команде в процессе решения профессиональных задач
<b>ОК-3</b> готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	
Знать	основы саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала
Уметь	Планировать пути саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала
Владеть	технологиями саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала
<b>ОК – 7:</b> способностью к самоорганизации и самообразованию	
Знать	технологии организации процесса самообразования; приемы целеполагания во временной перспективе, способы планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности.
Уметь	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
<b>ОПК-4</b> готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	
Знать	основы взаимодействия людей в коллективе, относящиеся к вопросам групповой динамики, командообразования и саморазвития
Уметь	организовывать свою деятельность в профессиональном коллективе в соответствии с учетом социальных, культурных и др., а так же организовывать наиболее эффективным способом командную работу в команде специалистов любого профиля
Владеть	навыками планирования и осуществления своей деятельности ценностно-нормативных оснований современной культуры, навыками саморегуляции и эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение связанное с особенностями групповой динамики и командообразования

#### 4 Структура и содержание дисциплины

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

том числе:

- контактная работа – 37 академических часов:
- аудиторная – 36 академических часов, в т.ч. 6 в интерактивной форме;
- внеаудиторная – 1 академический час
- самостоятельная работа – 71 академический час;

Зачет

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в академических часах)				Самостоятельная работа (в академических часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия					
<b>РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ</b>	2							ОК- 6 ОК – 7	
1.1 Тема. Команда как вид групп высшего уровня развития	2	2		2	4	Работа с литературой, источниками	План мероприятий и перечень упражнений на знакомство членов команды и формирование команды в целом, выводы по результатам диагностической методики	ОК – 6 ОК – 7	
1.2. Тема. Формирование команды	2	2		2	12		Устный ответ на практическом занятии		
<b>Итого по разделу</b>		4		4	16				
<b>РАЗДЕЛ II. ВНУТРИКОМАНДНЫЕ ПРОЦЕССЫ И ОТНОШЕНИЯ</b>	2						Реферирование статей, участие в дискуссии и тренинговых упражнениях на практическом занятии	ОК- 6 ОК – 7	
2.1. Тема. Распределение ролей и особенности работы в команде	2	4		2	8		Разбор кейса на командообразование; участие в стратегической игре	ОК-6 ОК – 6	
2.2. Управление взаимоотношениями в команде	2	2		2	8		Опрос по теме, тестирование	ОК-6 ОК – 6	
2.3. Тема Коммуникации в	2	2		2	8		Ответы на вопро-	ОК –	

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	лаборат. занятия	практич. занятия	Самостоятельная работа				
команде							сы для самоконтроля по конфликтологии; выводы по результатам методик	6 ОК – 7	
2.4. Тема Управление конфликтами в командах	2	2		4/2	8		Устный ответ на практическом занятии	ОК- 6 ОК – 7	
<b>Итого по разделу</b>		10		10	40				
<b>РАЗДЕЛ III. САМОРАЗВИТИЕ ЧЛЕНОВ КОМАНДЫ</b>	2						Устный ответ на практическом занятии, выводы по результатам методик.	ОК- 6 ОК – 7	
3.1. Тема Жизненный путь личности и саморазвитие. Индивидуальный коучинг.	2	4		4/4	15		Устный ответ на практическом занятии		
<b>Итого по разделу</b>		4		4	15		Итоговый тест; Портфолио; Презентация команды; Анализ командного дела.		
<b>Итого по дисциплине</b>	108	18		18/6 И	71		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).

## 6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

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

Раздел/ тема дисциплины	Вид самостоятельной работы	Кол-во часов	Формы контроля
	ры		
1.1. Тема Команда как вид групп высшего уровня развития	Работа с литературой, источниками; подготовка ответов по вопросам самопроверки на определение понятия «командообразование»; изучения направления деятельности в области командообразования, результатов научных исследований фундаментального и прикладного характера в области командообразования 1.	4	Тестовое задание
1.2. Тема Формирование команды	Анализ информации об этапах целенаправленного формирования команд, принципах командных форм работ, содержания тренингов командообразования и особенностях типологии личности с помощью диагностической методики Маейерс-Бриггс (МВТИ).	12	Выводы по результатам диагностической методики; план мероприятий и перечень упражнений на знакомство членов команды и формирование команды в целом.
РАЗДЕЛ II. ВНУТРИКОМАНДНЫЕ ПРОЦЕССЫ И ОТНОШЕНИЯ	Ознакомление с текстом лекции, работа с источниками литературы ры		Текущий контроль
2.1. Тема Распределение ролей и особенности работы в команде	Реферирование статьей Е.Маркушиной «Создание Идеальной Команды. PUZZLE-проектирование» и др. Групповая дискуссия на тему распределения ролей в команде.	8	Реферат статьи; участие в дискуссии на занятии
2.2. Тема Управление взаимоотношениями в команде	Составление кейса на управление взаимоотношениями в команде; диагностика с помощью рисуночной методики.	8	Оценка кейса; интерпретация рисуночной символики.



Раздел/ тема дисциплины	Вид самостоятельной работы	Кол-во часов	Формы контроля
2.3. Тема Коммуникации в команде	Ознакомление с текстом лекции; анализ определений, представленных в лекции и собственных проблем в общении	8	Опрос на практическом занятии, тест
2.4. Тема Управление конфликтами в командах	Обработка и интерпретация результатов методик, выполненных на практическом занятии; деловая игра	8	Участие в деловой игре на практическом занятии, выводы по результатам методик
<b>РАЗДЕЛ III. САМОРАЗВИТИЕ ЧЛЕНОВ КОМАНДЫ</b>		10	Текущий контроль
3.1. Тема Жизненный путь личности и саморазвитие. Индивидуальный коучинг.	Анализ жизненного пути собственной личности; написание эссе, написание эссе на тему: «Творчество, его влияние на жизненный путь и развитие личности»; выполнение батареи тестов.	15	Устный ответ на практическом занятии, выводы по результатам методик Написание самоотчета по анализу жизненного пути личности.
<b>Итого по дисциплине</b>		<b>71</b>	

#### **Задания для подготовки к занятиям по темам**

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

#### **Тестовые задания для самопроверки по дисциплине перед итоговым зачетом**

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

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

2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

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

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

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

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

- А) сплоченность;
- Б) группа;

**В) команда.**

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

- А) потенциальная команда;

**Б) псевдокоманда;**

- В) рабочая группа.

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

**А) команда;**

- Б) рабочая группа;

- В) псевдокоманда.

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

- А) менеджер;

**Б) лидер;**

- В) руководитель.

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

**А) реализатор;**

- Б) руководитель;

**В) мотиватор;**

- Г) организатор;

- Д) все ответы верны.

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

**А) роль;**

- Б) образ;

- В) стремление.

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

- А) организатор;

- Б) управленец;

**В) администратор;**

- Г) руководитель.

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

- А) организаторы;

- Б) генераторы идей;

**В) мотиваторы;**

- Г) гармонизаторы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

29. К причинам ухода команд из организации относят:

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

**Д) все ответы верны.**

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

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

- В) социальная лень;  
 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
<b>ОК – 2</b> готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения		
Знать	основные понятия по командообразованию, основы психологической безопасности взаимодействия в команде, способы действий в нестандартных и конфликтных ситуациях, которые происходят в команде	<p><b>Вопросы для подготовки к зачету</b>  <i>Теоретический блок</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Команда как особый вид малой группы. Типы команд.</li> <li>2. Основные характеристики коллектива как разновидности малой группы.</li> <li>3. Лидерство в команде.</li> <li>4. Этапы командообразования.</li> <li>5. Принципы командной работы.</li> <li>6. Категории команд в зависимости от цели формирования.</li> <li>7. Пути командообразования.</li> <li>8. Понятие «роль». Виды и функции ролей, выполняемых участниками команды.</li> <li>9. Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования.</li> <li>10. Стихийное и целенаправленное формирование команды.</li> <li>11. Управление взаимоотношениями в команде</li> <li>12. Определение общения. Функции общения.</li> <li>13. Проблемы, барьеры, ошибки в общении.</li> <li>14. Отражение проблемы общения в теоретических концепциях.</li> <li>15. Источники распознавания состояний партнера.</li> <li>16. Интерпретация невербального поведения партнера.</li> <li>17. Гендерные особенности в деловом общении.</li> <li>18. Инструменты управления командными взаимоотношениями.</li> <li>19. Работа с конфликтами в команде.</li> <li>20. Трудности работы в команде.</li> <li>21. Тренинг командообразования: содер-</li> </ol>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>жание и особенности проведения.</p> <p>22. Виды тренингов командообразования и особенности их применения.</p> <p>23. Тим-билдинг как способ формирования команды.</p> <p>24. Вербочный курс как способ формирования команды.</p> <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	определять угрозы психологической безопасности и способы ее предотвращения в процессе взаимодействия; этично относиться к другим членам команды; нести ответственность за принятые решения	Составить 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.
Владеть	навыками бесконфликтного общения; этичного взаимодействия в команде в процессе решения профессиональных задач	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.
<b>ОК-3</b> готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала		
Знать	основы саморазвития,	<b>Вопросы для подготовки к зачету</b>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	самореализации, использования творческого потенциала	<p><i>Теоретический блок</i></p> <p>Команда как особый вид малой группы. Типы команд.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Основные характеристики коллектива как разновидности малой группы.</li> <li>3. Лидерство в команде.</li> <li>4. Этапы командообразования.</li> <li>5. Принципы командной работы.</li> <li>6. Категории команд в зависимости от цели формирования.</li> <li>7. Пути командообразования.</li> <li>8. Понятие «роль». Виды и функции ролей, выполняемых участниками команды.</li> <li>9. Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования.</li> <li>10. Стихийное и целенаправленное формирование команды.</li> <li>11. Управление взаимоотношениями в команде</li> <li>12. Определение общения. Функции общения.</li> <li>13. Проблемы, барьеры, ошибки в общении.</li> <li>14. Отражение проблемы общения в теоретических концепциях.</li> <li>15. Источники распознавания состояний партнера.</li> <li>16. Интерпретация невербального поведения партнера.</li> <li>17. Гендерные особенности в деловом общении.</li> <li>18. Инструменты управления командными взаимоотношениями.</li> <li>19. Работа с конфликтами в команде.</li> <li>20. Трудности работы в команде.</li> <li>21. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения.</li> <li>22. Виды тренингов командообразования и особенности их применения.</li> <li>23. Тим-билдинг как способ формирования команды.</li> <li>24. Вербочный курс как способ формирования команды.</li> <li>25. Понятие жизненного пути.</li> <li>26. Понятие жизненной позиции.</li> <li>27. Понятие жизненной перспективы.</li> <li>28. Понятие жизненного сценария.</li> <li>29. Личность как субъект жизненного пу-</li> </ol>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>ти.</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	Планировать пути саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала	Составить 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.
Владеть	технологиями саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала	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.
<b>ОК – 7: способностью к самоорганизации и самообразованию</b>		
Знать	технологии организации процесса самообразования; приемы целеполагания во временной перспективе, способы планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности.	<p><b>Вопросы для подготовки к зачету</b></p> <p><i>Теоретический блок</i></p> <p>Команда как особый вид малой группы. Типы команд.</p> <p>2. Основные характеристики коллектива как разновидности малой группы.</p> <p>3. Лидерство в команде.</p> <p>4. Этапы командообразования.</p> <p>5. Принципы командной работы.</p> <p>6. Категории команд в зависимости от цели формирования.</p> <p>7. Пути командообразования.</p> <p>8. Понятие «роль». Виды и функции ролей, выполняемых участниками команды.</p>



Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>9. Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования.</p> <p>10. Стихийное и целенаправленное формирование команды.</p> <p>11. Управление взаимоотношениями в команде</p> <p>12. Определение общения. Функции общения.</p> <p>13. Проблемы, барьеры, ошибки в общении.</p> <p>14. Отражение проблемы общения в теоретических концепциях.</p> <p>15. Источники распознавания состояний партнера.</p> <p>16. Интерпретация невербального поведения партнера.</p> <p>17. Гендерные особенности в деловом общении.</p> <p>18. Инструменты управления командными взаимоотношениями.</p> <p>19. Работа с конфликтами в команде.</p> <p>20. Трудности работы в команде.</p> <p>21. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения.</p> <p>22. Виды тренингов командообразования и особенности их применения.</p> <p>23. Тим-билдинг как способ формирования команды.</p> <p>24. Вербочный курс как способ формирования команды.</p> <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	планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных	<p>Подготовить презентацию собственной команды.</p> <p>Содержание презентации: название, девиз (миссия), логотип, атрибуты команда.</p> <p>Требования к презентации:</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	возможностей и временной перспективы достижения; осуществления деятельности.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-продолжительность не более 7-10 мин.;</li> <li>-участие всех членов команды (обязательно);</li> <li>-форма представления – устная;</li> <li>-можно использовать различные вспомогательные средства (музыка, плакат и др.);</li> <li>-форма подачи – свободная.</li> </ul>
Владеть	технологиями организации процесса самообразования; приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности	<p>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"> <li>-продолжительность не более 7-10 мин.;</li> <li>-участие всех членов команды (обязательно);</li> <li>-форма представления – устная;</li> <li>-можно использовать различные вспомогательные средства (музыка, плакат и др.);</li> <li>-форма подачи – свободная.</li> </ul> <p>4</p>
<b>ОПК-4</b> готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия		
Знать	основы взаимодействия людей в коллективе, относящиеся к вопросам групповой динамики, командообразования и саморазвития	<p><b>Вопросы для подготовки к зачету</b></p> <p><i>Теоретический блок</i></p> <p>2. Команда как особый вид малой группы. Типы команд.</p> <p>33. Основные характеристики коллектива как разновидности малой группы.</p> <p>34. Лидерство в команде.</p> <p>35. Этапы командообразования.</p> <p>36. Принципы командной работы.</p> <p>37. Категории команд в зависимости от цели формирования.</p> <p>38. Пути командообразования.</p> <p>39. Понятие «роль». Виды и функции ролей, выполняемых участниками команды.</p> <p>40. Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования.</p> <p>41. Стихийное и целенаправленное формирование команды.</p> <p>42. Управление взаимоотношениями в команде</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>43. Определение общения. Функции общения.</p> <p>44. Проблемы, барьеры, ошибки в общении.</p> <p>45. Отражение проблемы общения в теоретических концепциях.</p> <p>46. Источники распознавания состояний партнера.</p> <p>47. Интерпретация невербального поведения партнера.</p> <p>48. Гендерные особенности в деловом общении.</p> <p>49. Инструменты управления командными взаимоотношениями.</p> <p>50. Работа с конфликтами в команде.</p> <p>51. Трудности работы в команде.</p> <p>52. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения.</p> <p>53. Виды тренингов командообразования и особенности их применения.</p> <p>54. Тим-билдинг как способ формирования команды.</p> <p>55. Вербочный курс как способ формирования команды.</p> <p>56. Понятие жизненного пути.</p> <p>57. Понятие жизненной позиции.</p> <p>58. Понятие жизненной перспективы.</p> <p>59. Понятие жизненного сценария.</p> <p>60. Личность как субъект жизненного пути.</p> <p>61. Личностный рост и его патогенные механизмы.</p> <p>62. Признаки остановки личностного роста.</p> <p>32. Понятие индивидуального коучинга и условия его успешности.</p>
Уметь	<p>организовывать свою деятельность в профессиональном коллективе в соответствии с учетом социальных, культурных и др., а так же организовывать наиболее эффективным способом командную работу в команде специалистов любого профиля</p>	<p>Организовать 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> <p>Командное дело может быть представлено в виде фото- или видеопрезентации.</p> <p>Требования:</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<ul style="list-style-type: none"> <li>-продолжительность не более 10 мин.;</li> <li>-участие всех членов команды (обязательно);</li> <li>-форма подачи – свободная;</li> <li>-понятная и интересная форма представления материала.</li> </ul>
Владеть	<p>навыками планирования и осуществления своей деятельности ценностно-нормативных оснований современной культуры, навыками саморегуляции и эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение связанное с особенностями групповой динамики и командообразования</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.</p> <p>Командное дело может быть представлено в виде фото- или видеопрезентации.</p> <p>Требования:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-продолжительность не более 10 мин.;</li> <li>-участие всех членов команды (обязательно);</li> <li>-форма подачи – свободная;</li> <li>-понятная и интересная форма представления материала.</li> </ul>

**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 личного 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. 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. Минюрова, С.А. Психология самопознания и саморазвития : учебник / С.А. Минюрова. — 2-е изд., стер. — Москва : ФЛИНТА, 2016. — 480 с. - ISBN 978-5-9765-2231-2. - Текст : электронный. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1037635> - Текст : электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/1037635>

### б) Дополнительная литература

Основы педагогического мастерства и личностного саморазвития: практикум / Шелестова Л.В. - Волгоград:Волгоградский ГАУ, 2015. - 164 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/615369>

### в) Методические указания:

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

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

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

## 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.