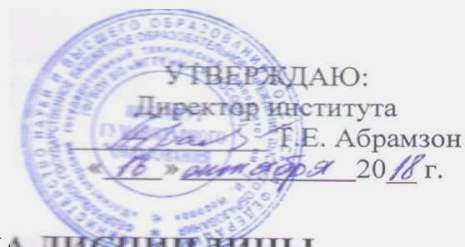


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Технология командообразования и саморазвития

Направление подготовки (специальность)

08.03.01 Строительство

Профиль программы

Теплогазоснабжение и вентиляция

Уровень высшего образования – специализация

Программа подготовки – специализация

Форма обучения

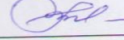
Заочная

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

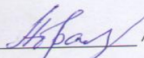
Магнитогорск
2018 г.

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

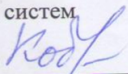
Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры социальной работы и психолого-педагогического образования «20» сентября 2018 г., протокол № 2.

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 управления недвижимостью и инженерных систем

 / Г.В. Кобельков/


Рабочая программа составлена:

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

 / Н.В. Мартынова/

Рецензент:

зам. директора по социальным вопросам
МУ «Комплексный центр социального обслуживания населения»
Правобережного района
г. Магнитогорск 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 компетенций, позволяющих им успешно решать весь спектр задач, связанных с созданием и функционированием команд в организациях, а также отчетливо выраженного индивидуального взгляда на проблему создания и функционирования управленческой команды, понимания ее сути как социально-психологического феномена.

2 Место дисциплины в структуре образовательной программы подготовки специалиста

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

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

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

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

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

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

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

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> – способами совершенствования профессиональных знаний и умений путем использования возможностей информационной среды; – технологиями организации процесса самообразования; приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности;

4 Структура и содержание дисциплины

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

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

Раздел/ тема дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
1. Раздел Теоретические основы командообразования	1							ОК – 6/зுவ ОК –7/зுவ ОПК-7 /зுவ
1.1 Тема. Команда как вид групп высшего уровня развития		2			14	Тестовое задание. Тренинг	Устный опрос по тестовому заданию и результатам тренинга. Семинар-дискуссия	ОК – 6/ зув ОК –7/з ОПК-7/зув
1.2. Тема. Формирование команды				1	12	Упражнения и деловые игры, направленные на формирование команды на этапе знакомства	Семинар-дискуссия по итогам упражнений	ОК – 6/зув, ОК –7/ув ОПК-7/зув
<i>Итого по разделу</i>	1	2		1	26	Тестовое задание. Тренинг Упражнения и деловые игры, направленные на фор-	Устный опрос. Семинарское занятие. Семинар-дискуссия.	ОК – 6/зув ОК –7/зув

Раздел/ тема дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
						мирование команды на этапе знакомства		
2. Раздел Внутриккомандные процессы и отношения	1							
2.1. Тема. Распределение ролей и особенности работы в команде					12	Методика «Командные роли» Р. М. Белбина	Тренинговые упражнения. Тестирование	ОК – 6/зув ОК –7/ув ОПК-7/зув
2.2. Управление взаимоотношениями в команде					12	Работа над кейсами по командообразованию. Стратегическая игра	Тренинговые упражнения. Тестирование	ОК – 6/зув ОК –7/ув ОПК-7/зув
2.3. Тема Коммуникации в команде					8	Самостоятельное изучение учебной и научной литературы по основным положениям теорий Д.Мида, Д. Кислера, Э. Берна. Тренинг.	Тренинговые упражнения. Тестирование	ОК – 6/зув ОК –7/зув ОПК-7/зув
2.4. Тема Управление конфликтами в командах					8	Методика К. Томаса	Тренинговые упражнения. Тестирование	ОПК-7/зув
2.5 Взаимодействие команд					10	Самостоятельное изучение учебной и научной литературы	Тренинговые упражнения. Тестирование	ОПК-7/зув
Итого по разделу					50		Семинар-дискуссия, Уст-	ОК – 6/зув

Раздел/ тема дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
							ный опрос, Собеседование, Тестирование	ОК –7/зув ОПК-7/зув
3. Раздел Саморазвитие членов команды	1							
3.1. Тема Жизненный путь личности и саморазвитие. Индивидуальный коучинг.				1	23,7	Составление портфолио. Разработка проекта (группового).	Устный опрос по результатам методик. Презентация и защита группового проекта. Анализ командного дела	ОПК-7/зув
Итого по разделу		-		1	23,7		Устный опрос по результатам методик. Презентация и защита группового проекта. Анализ командного дела	ОК – 6/зув ОК –7/зув
Итого за семестр		2		2	99,7		Итоговый тест. Зачет.	ОК – 6/зув ОК –7/зув ОПК-7/зув

5 Образовательные и информационные технологии

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

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Темы контрольных заданий по дисциплине «Технология командообразования»

(Контрольная работа состоит из 2 вопросов теоретического и практического)

Теоретические вопросы:

1. Групповая сплоченность как консолидация членов команды.
2. Влияние психологических характеристик индивидов на сплоченность команды.
3. Взаимосвязь качеств индивидов и взаимоотношение в команде.
4. Управление психологическим климатом в команде.
5. Командообразование как фактор эффективной совместной деятельности
6. Теоретические аспекты, этапы, способы командообразования.
7. Характеристика понятия команды, роль личности в ней.
8. Стратегическое мышление руководителя как форма делового проектирования.
9. Гражданские основы профессионального мышления руководителя.
10. Миссия команды.
11. Процесс формирования руководителем управленческой команды.
12. Психологические основы профессионального лидерства в команде.
13. Управленческая команда конкретной фирмы (организации). Социально-психологический портрет.
14. Команда как субъект профессионального воспитания.
15. Самоорганизация управленческой команды.
16. Специфика профессионального лидерства в команде.
17. Социально-психологические средства повышения креативности команды.
18. Социально-психологические методы повышения эффективности совещаний.
19. Социально-психологические методы обеспечения эффективности переговорного процесса.
20. Управление конфликтом в команде.
21. Особенности принятия коллективного решения в команде.
22. Этапы развития команд в организации.
23. Тим-билдинг как способ формирования команды.

Тему выбираем, согласно списку группы. Например: 1. Аросимов – тема 1; 2. Бузунов – тема 2; 3. Васильев – тема 3 и т.д.

Практический вопрос:

Разработать тренинг, в который входит

Название тренинга

Цель тренинга

Задачи тренинга

Описание основной темы

Для кого предназначен (возрастная категория)

Правила работы в группе

Сами упражнения (название, цель, временной ресурс, оборудование, ход и результат)

Не менее 7 упражнений

Требования к выполнению контрольной работы

Контрольная работа выполняется в форме реферата.

Реферат – первая ступень на пути освоения навыков проведения научно-исследовательской работы. Он представляет собой научно-исследовательскую работу теоретического характера, первый шаг на пути к дипломному проектированию.

Реферат содержит название, оглавление, введение, основную часть, выводы, заключение и список использованной литературы. Название реферата располагается на титульном листе. В названии должна быть отражена суть рассматриваемой проблемы. В нем содержатся ключевые слова (наименования психологических понятий и явлений), связанные с изучаемой проблемой, и указания на тематические рамки, которыми вы собираетесь ограничиться в работе.

Во введении рассматривается актуальность темы с точки зрения современной науки, нынешнего состояния общества и культуры, указывается место обозначенной проблемы среди других, как частных, так и более общих, а также избранное вами направление ее рассмотрения. Введение оканчивается формулированием цели и задач вашего исследования. Цель реферата может заключаться в том, чтобы обобщить или сравнить различные подходы к рассмотрению проблемы, выявить наименее или наиболее изученные ее стороны, показать основной смысл исследовательского направления, наметить пути его дальнейшего развития. Задачи (их может быть несколько) отражают более детальное рассмотрение цели. В качестве задач могут выступать: анализ литературы по избранной теме, сравнение различных подходов к решению проблемы, исторический обзор, описание основных понятий исследования и т.д.

Основная часть посвящена самому исследованию. В ней, в соответствии с поставленными задачами, раскрывается тема реферата. Здесь нужно проследить пути решения поставленной проблемы. Это делается с помощью цитирования и пересказа текста используемых вами литературных источников.

При подготовке реферата студент должен научиться выделять главное в текстах первоисточников, с которыми работает аспирант. Для написания основной части требуется особенно тщательно выделять из прочитанных научных текстов главные положения, относящиеся к проблеме, а затем кратко, логично и литературно грамотно их излагать. С этой целью полезно идти от общего к частному: название и ключевые понятия теории, ее автор, когда была предложена и почему, к каким результатам привела, кем и как критиковалась, кто дополнял и развивал ее, каково современное состояние проблемы. Основная часть может представлять собой цельный текст, а может состоять из нескольких параграфов, начинающихся пронумерованным подзаголовками. Для иллюстрации основного содержания можно использовать рисунки, схемы, графики, таблицы.

Выводы завершают основную часть. В них кратко излагаются основные результаты работы по пунктам, соответствующим задачам исследования и отражается ваше мнение о результатах сравнения или обобщения позиций авторов. В выводах должно быть показано, что цель вашего исследования достигнута.

Заключение представляет собой общий итог работы с кратким перечислением выполненных этапов исследования. Здесь же указаны пути дальнейшего исследования проблемы, возможности практического применения полученных результатов и т.п.

Оформление: Поля: верхнее, нижнее и правое – 2 см, левое – 3 см; интервал *полуторный*; отступ 1,25; размер (кегель) – 14; тип – Times New Roman; стиль Обычный. Объем

работы 20 страниц. Список литературы состоит из 10-15 источников, литература за последние 5-10 лет.

Критерии оценки контрольной работы

При оценке содержания реферата используются следующие критерии:

- умение сформулировать цель работы;
- умение подобрать научную литературу по теме;
- полнота и логичность раскрытия темы;
- самостоятельность мышления;
- стилистическая грамотность изложения;
- корректность выводов;
- правильность оформления работы.

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 сыровки, 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
ОК – 6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия		
Знать	<ul style="list-style-type: none"> – основные определения и понятия командообразования и называет их структурные характеристики; – основы взаимодействия людей в коллективе, относящиеся к вопросам групповой динамики, командообразования и саморазвития; – основные методы исследований, используемых в сущности теорий личности и взаимодействия людей в коллективе, относящиеся к вопросам групповой динамики и командообразования; – проблемные несоответствия в своей деятельности с точки зрения технологий командообразования; – достоинства и недостатки моделей взаимодействия, имеет четкое представление об особенностях личности и взаимодействия людей в коллективе, относящихся к вопросам групповой динамики и коман- 	<p>Перечень теоретических вопросов для подготовки к зачету</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Команда как особый вид малой группы. Типы команд. 2. Основные характеристики коллектива как разновидности малой группы. 3. Лидерство в команде. 4. Этапы командообразования. 5. Принципы командной работы. 6. Категории команд в зависимости от цели формирования. 7. Пути командообразования. 8. Понятие «роль». Виды и функции ролей, выполняемых участниками команды. 9. Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования. 10. Стихийное и целенаправленное формирование команды. 11. Управление взаимоотношениями в команде 12. Определение общения. Функции общения. 13. Проблемы, барьеры, ошибки в общении. 14. Отражение проблемы общения в теоретических концепциях. 15. Источники распознавания состояний партнера. 16. Интерпретация невербального поведения партнера. 17. Гендерные особенности в деловом общении. 18. Инструменты управления командными взаимоотношениями.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p>дообразования;</p> <ul style="list-style-type: none"> – использовать наиболее эффективные средства осуществления взаимодействия, в т.ч. на основе этнических, социальных и культурных различий и особенностей взаимодействия людей в коллективе, относящихся к вопросам групповой динамики и командообразования – основные принципы и алгоритмы принятия решений в нестандартных ситуациях и правила поведения в них. 	<p>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. Вербальный курс как способ формирования команды. 25. Понятие жизненного пути. 26. Понятие жизненной позиции. 27. Понятие жизненной перспективы. 28. Понятие жизненного сценария. 29. Личность как субъект жизненного пути. 30. Личностный рост и его патогенные механизмы. 31. Признаки остановки личностного роста. 32. Понятие индивидуального коучинга и условия его успешности.</p>
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> – выделять и выбрать адекватные способы взаимодействия с коллегами и детьми в зависимости от представления об особенностях их личности, в т.ч. об этнических, социальных и культурных различиях; – обсуждать способы эффективного решения работы в коллективе с учетом социальных, культурных и др. различий; – выбирать адекватные способы взаимодействия с коллегами в зави- 	<p>Примерные практические задания для зачета</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовиться к тесту по учебной дисциплине. 2. Представить собственное портфолио, которое отражало бы видение Вами собственного развития в будущей профессиональной деятельности, научно-исследовательской работе, общественной, культурно-творческой, спортивной и др. сферах (можно выбрать для себя приоритет). В портфолио могут быть включены следующие материалы: грамоты, сертификаты, дипломы, публикации, резюме, свидетельства, благодарственные письма, рекомендации и др. 3. Подготовить и выступить с презентацией собственной команды. Содержание презентации: название, девиз (миссия), логотип, атрибуты

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p>симости от этнических, социальных и культурных различий и организовать командную работу в детском коллективе зависимости от особенностей аудитории (возрастные особенности, гендерные различия и проч.);</p> <ul style="list-style-type: none"> – подбирать способы и методы взаимодействия с коллегами в зависимости от представления представление об особенностях их личности, в т.ч. об этнических, социальных и культурных различиях; – организовать командную работу в профессиональном коллективе в зависимости от особенностей аудитории (возрастные особенности, гендерные различия и проч.), организовывать наиболее эффективным способом командную работу в производственной группе – применять знания дисциплины в профессиональной деятельности; использовать их на междисциплинарном уровне; – приобретать знания в области командообразования и саморазвития. 	<p>команда.</p> <p>Требования к презентации:</p> <ul style="list-style-type: none"> -продолжительность не более 7-10 мин.; -участие всех членов команды (обязательно); -форма представления – устная; -можно использовать различные вспомогательные средства (музыка, плакат и др.); -форма подачи – свободная. <p>4. Представить одно или несколько командных дел (зависит от трудоемкости) любой направленности: профессиональной, учебной, научно-исследовательской, общественно-полезной, культурной, благотворительной, спортивной и др. Это могут быть: конкурсы, флешмобы, акции, выступления, соревнования, субботники, конференции и др.</p> <p>Командное дело может быть представлено в виде фото- или видеопрезентации.</p> <p>Требования:</p> <ul style="list-style-type: none"> -продолжительность не более 10 мин.; -участие всех членов команды (обязательно); -форма подачи – свободная; -понятная и интересная форма представления материала. <p>Умения отрабатывается в больших тренинговых играх «Катастрофа на воздушном шаре», «Утро на даче» и т.п.</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
Владеть	<p>– практическими навыками использования элементов командообразования и саморазвития на других дисциплинах, на занятиях в аудитории и на учебной и производственной практике;</p> <p>– применять на практике избранные средства организации работы коллектива, некоторые способы саморегуляции и тренинговые упражнения, направленные на выработку эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение связанное с особенностями групповой динамики и командообразования;</p> <p>– соотносить достоинства и недостатки используемых моделей взаимодействия с точки зрения учета социальных, профессиональных, культурных различий; навыками планирования и осуществления своей деятельности ценностно-нормативных оснований современной культуры, навыками саморегуляции и эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение связанное с</p>	<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; <ul style="list-style-type: none"> -понятная и интересная форма представления материала. <p>Тестовые задания для самопроверки по дисциплине перед итоговым зачетом</p> <p>1. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их творческий, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется:</p> <p>А) командообразование; Б) групповая сплоченность; В) ценностно-ориентационное единство.</p> <p>2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:</p> <p>А) в конце 19 века; Б) во второй половине 20 века; В) в начале 20 века.</p> <p>3. В настоящий момент выделяют следующие направления в области коман-</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	особенностями групповой динамики и командообразования.	<p>разования:</p> <p>А) вопросы комплектования команд; Б) формирование командного духа; В) диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «ко-а»; Г) все ответы не верны.</p> <p>4. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы со-ников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами ты и процессом успешного выполнения задач, называется: А) сплоченность; Б) группа; В) команда.</p> <p>5. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной де-льности, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется: А) потенциальная команда; Б) псевдокоманда; В) рабочая группа.</p> <p>6. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постовзаимодействующих и координирующих свои усилия, называется: А) команда; Б) рабочая группа; В) псевдокоманда.</p> <p>7. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движезаряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе й, нацелен на преобразование и развитие – это: А) менеджер; Б) лидер; В) руководитель.</p> <p>8. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>А) реализатор; Б) руководитель; В) мотиватор; Г) организатор; Д) все ответы верны.</p> <p>9. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется: А) роль; Б) образ; В) стремление.</p> <p>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.</p> <p>11. По мнению Р.М. Белбина, представители данной командной роли амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к победе, при этом отличаются раздражительностью, нетерпением и не всегда способны до логического конца свою активность – это: А) организаторы; Б) генераторы идей; В) мотиваторы; Г) гармонизаторы.</p> <p>12. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят: А) ролевое самоопределение; Б) ролевая идентификация; В) создание роли;</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>Г) принятие роли; Д) все ответы верны.</p> <p>13. Автором модели «Колесо команды» является: А) Т.Б. Базаров; Б) Р.М. Белбин; В) Марджерисон-МакКенн.</p> <p>14. Роли «исследователь–промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач: А) консультирование; Б) новаторство; В) развитие; Г) организация; Д) стимулирование.</p> <p>15. Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного решения рабочих вопросов: А) виртуальная команда; Б) команда специалистов; В) команда перемен.</p> <p>16. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум равнодушное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется: А) лояльность; Б) законопослушность; В) идентичность; Г) приверженность; Д) все ответы не верны.</p> <p>17. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в скрытой травле: А) групповое табу; Б) моббинг;</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>В) самоизоляция.</p> <p>18. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется:</p> <p>А) коллективистическое самосознание;</p> <p>Б) групповая идентичность;</p> <p>В) групповая сплоченность.</p> <p>19. Управленческая форма, в которой как индивидуальные, так и коллективные решения и действия регулируются совместно выработанным общим видением и ее разработанными самой командой процедурами взаимодействия ее членов, называется:</p> <p>А) стратегический менеджмент;</p> <p>Б) командный менеджмент;</p> <p>В) структурированный менеджмент.</p> <p>20. К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся:</p> <p>А) жизненные кризисы;</p> <p>Б) неуспех деятельности;</p> <p>В) конкуренция с другими группами;</p> <p>Г) все ответы верны.</p> <p>21. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относятся:</p> <p>А) поддерживающее окружение;</p> <p>Б) квалификация и четкое осознание выполняемых ролей;</p> <p>В) командное вознаграждение;</p> <p>Г) открытые коммуникации.</p> <p>22. Стиль мышления людей, полностью включенных в команду, где стремление к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов действий, называется:</p> <p>А) огруппление мышления;</p> <p>Б) ингрупповой фаворитизм;</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>В) групповое табу.</p> <p>23. Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по очке, называется:</p> <p>А) моббинг; Б) групповой ритуал; В) социальная лень; Г) внешний локус контроля.</p> <p>24. На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, только эффективно она продвигается вперед, называется:</p> <p>А) знакомство; Б) позиционирование; В) рефлексия.</p> <p>25. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости:</p> <p>А) комплектование команды; Б) формирование общего видения; В) знакомство.</p> <p>26. Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо идти, называется:</p> <p>А) формирование общего видения; Б) знакомство; В) институционализация.</p> <p>27. Данный вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей:</p> <p>А) тренинги навыков; Б) тренинги овладения поведением; В) групподинамические тренинги.</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>28. Одна из наиболее популярных форм групподинамического тренинга ко-ной сыгровки, при подготовке ряда упражнений которого используется инистское снаряжение:</p> <p>А) тим-билдинг; Б) веревочный курс; В) тренинг личностного роста.</p> <p>29. К причинам ухода команд из организации относят:</p> <p>А) команда перерастает организацию; Б) смена владельца бизнеса; В) поиск лучших условий работы; Г) команда создает собственный бизнес; Д) все ответы верны.</p> <p>30. К групповым защитным механизмам, позволяющим обеспечить целост-ь команды в условиях внутренних и внешних противоречий, относят:</p> <p>А) групповое табу; Б) групповой ритуал; В) социальная леность; Г) все ответы неверны.</p>
ОК – 7: способностью к самоорганизации и самообразованию		
Знать	<ul style="list-style-type: none"> – основные методы исследований, используемых в процессе самообра-зования и саморазвития; – определения понятий «жизнен-ный путь», «жизненная позиция», «жизненная перспектива»; – основные правила организации процессов самоорганизации и само- 	<p>Перечень теоретических вопросов</p> <p>Команда как особый вид малой группы. Типы команд.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные характеристики коллектива как разновидности малой группы. 2. Лидерство в команде. 3. Этапы командообразования. 4. Принципы командной работы. 5. Категории команд в зависимости от цели формирования. 6. Пути командообразования.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p>образования; — основные методы исследований, используемых в процессах самоорганизации и самообразования.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 7. Понятие «роль». Виды и функции ролей, выполняемых участниками команды. 8. Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования. 9. Стихийное и целенаправленное формирование команды. 10. Управление взаимоотношениями в команде 11. Определение общения. Функции общения. 12. Проблемы, барьеры, ошибки в общении. 13. Отражение проблемы общения в теоретических концепциях. 14. Источники распознавания состояний партнера. 15. Интерпретация невербального поведения партнера. 16. Гендерные особенности в деловом общении. 17. Инструменты управления командными взаимоотношениями. 18. Работа с конфликтами в команде. 19. Трудности работы в команде. 20. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения. 21. Виды тренингов командообразования и особенности их применения. 22. Тим-билдинг как способ формирования команды. 23. Вербочный курс как способ формирования команды. 24. Понятие жизненного пути. 25. Понятие жизненной позиции. 26. Понятие жизненной перспективы. 27. Понятие жизненного сценария. 28. Личность как субъект жизненного пути. 29. Личностный рост и его патогенные механизмы. 30. Признаки остановки личностного роста. 31. Понятие индивидуального коучинга и условия его успешности.
Уметь	— обсуждать способы эффективно-	Проводить и анализировать тесты на выявление типа темперамента, об-

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p>го решения проблем, связанных с самоорганизацией и самообразованием;</p> <ul style="list-style-type: none"> – распознавать эффективное решение от неэффективного; – применять полученные знания в профессиональной деятельности; использовать их на междисциплинарном уровне; – приобретать знания в области самоорганизации и самообразование; – планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения; осуществления деятельности; – формировать приоритетные цели деятельности, давая полную аргументацию принимаемым решениям при выборе способов выполнения деятельности; – ставить цели и определять роли в команде; – строить коммуникативные процессы 	<p>щей эмоциональной направленности, своей командной роли, личностной агрессивности и конфликтности.</p> <p>Примерные практические задания</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовиться к тесту по учебной дисциплине. 2. Подготовить и выступить с презентацией собственной команды. Содержание презентации: название, девиз (миссия), логотип, атрибуты команда. Требования к презентации: -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. 3. 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.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> – практическими навыками использования элементов самоорганизации и самообразования на других дисциплинах, на занятиях в аудитории и на учебной и производственной практике; – способами демонстрации умения анализировать ситуацию и принимать решения; – методами самоорганизации и самообразования; – способами оценивания значимости и практической пригодности полученных результатов; – возможностью междисциплинарного применения полученных знаний; – способами совершенствования профессиональных знаний и умений путем использования возможностей информационной среды; – технологиями организации процесса самообразования; приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности; 	<p>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).</p> <p>Тестовые задания для самопроверки по дисциплине перед итоговым зачетом</p> <p>1. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их ретический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется:</p> <p>А) командообразование; Б) групповая сплоченность; В) ценностно-ориентационное единство.</p> <p>2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:</p> <p>А) в конце 19 века; Б) во второй половине 20 века; В) в начале 20 века.</p> <p>3. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования:</p> <p>А) вопросы комплектования команд; Б) формирование командного духа; В) диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»; Г) все ответы не верны.</p> <p>4. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется:</p> <p>А) сплоченность; Б) группа;</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p>– демонстрирует знание содержания и особенностей процессов самоорганизации и самообразования, но дает неполное обоснование соответствия выбранных технологий реализации процессов целям профессионального роста;</p> <p>– системой знаний о содержании, особенностях процессов самоорганизации и самообразования, аргументированно обосновывать принятые решения при выборе технологий их реализации с учетом целей профессионального и личностного развития.</p>	<p>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.</p> <p>6. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется: А) команда; Б) рабочая группа; В) псевдокоманда.</p> <p>7. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе, нацелен на преобразование и развитие – это: А) менеджер; Б) лидер; В) руководитель.</p> <p>8. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли: А) реализатор; Б) руководитель; В) мотиватор; Г) организатор; Д) все ответы верны.</p> <p>9. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется: А) роль; Б) образ; В) стремление.</p> <p>10. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>полагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования:</p> <p>А) организатор; Б) управленец; В) администратор; Г) руководитель.</p> <p>11. По мнению Р.М. Белбина, представители данной командной роли амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к победе, при этом отличаются раздражительностью, нетерпением и не всегда способны до логического конца свою активность – это:</p> <p>А) организаторы; Б) генераторы идей; В) мотиваторы; Г) гармонизаторы.</p> <p>12. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят:</p> <p>А) ролевое самоопределение; Б) ролевая идентификация; В) создание роли; Г) принятие роли; Д) все ответы верны.</p> <p>13. Автором модели «Колесо команды» является:</p> <p>А) Т.Б. Базаров; Б) Р.М. Белбин; В) Марджерисон-МакКенн.</p> <p>14. Роли «исследователь–промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач:</p> <p>А) консультирование; Б) новаторство; В) развитие;</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>Г) организация;</p> <p>Д) стимулирование.</p> <p>15. Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного решения рабочих вопросов:</p> <p>А) виртуальная команда;</p> <p>Б) команда специалистов;</p> <p>В) команда перемен.</p> <p>16. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум равнодушное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется:</p> <p>А) лояльность;</p> <p>Б) законопослушность;</p> <p>В) идентичность;</p> <p>Г) приверженность;</p> <p>Д) все ответы не верны.</p> <p>17. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в скрытой травле:</p> <p>А) групповое табу;</p> <p>Б) моббинг;</p> <p>В) самоизоляция.</p> <p>18. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется:</p> <p>А) коллективистическое самосознание;</p> <p>Б) групповая идентичность;</p> <p>В) групповая сплоченность.</p> <p>19. Управленческая форма, в которой как индивидуальные, так и коллективные решения и действия регулируются совместно выработанным общим видением и поддерживаются разработанными самой командой процедурами взаимодействия ее членов, называется:</p> <p>А) стратегический менеджмент;</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>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.</p> <p>21. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды отно- А) поддерживающее окружение; Б) квалификация и четкое осознание выполняемых ролей; В) командное вознаграждение; Г) открытые коммуникации.</p> <p>22. Стиль мышления людей, полностью включенных в команду, где стремле- к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов твий, называется: А) огруппление мышления; Б) ингрупповой фаворитизм; В) групповое табу.</p> <p>23. Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказы- я меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по очке, называется: А) моббинг; Б) групповой ритуал; В) социальная лень; Г) внешний локус контроля.</p> <p>24. На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, олько эффективно она продвигается вперед, называется: А) знакомство;</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>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 миться, 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 ко-ной сыгровки, при подготовке ряда упражнений которого используется инистское 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;</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>Д) все ответы верны. 30. К групповым защитным механизмам, позволяющим обеспечить целостность команды в условиях внутренних и внешних противоречий, относят:</p> <p>А) групповое табу; Б) групповой ритуал; В) социальная леность; Г) все ответы неверны.</p>
<p>ОПК-7: готовностью к работе в коллективе, способностью осуществлять руководство коллективом, подготавливать документацию для создания системы менеджмента качества производственного подразделения</p>		
<p>Знать</p>	<p>– проблемные несоответствия в своей деятельности с точки зрения технологий командообразования; – достоинства и недостатки моделей взаимодействия, иметь четкое представление об особенностях личности и взаимодействия людей в коллективе, относящихся к вопросам групповой динамики и командообразования;</p>	<p>1. Понятия группы, команды, коллектива. 2. Их сходство и различия. 3. Оценка эффективности взаимодействия и результативности команды 4. Подготовьте в группе игры и упражнения, направленные на развитие команды. Оцените эффективность этих упражнений, их потенциал. Составьте свой комплекс игр и упражнений, решающих задачу групповой динамики. Оцените эффективность составленного комплекса.</p>
<p>Уметь</p>	<p>– распознавать эффективное решение от неэффективного в рамках процесса командообразования; – составлять собственную программу саморазвития и проводить тренинговые упражнения, направленные на</p>	<p>Запишите несколько ваших личных ассоциаций, связанных с понятием «Эффективное решение». Проанализируйте полученный список. Какие ассоциации имеют отношение к вашей профессиональной или учебной деятельности? Какими качествами должна обладать, на ваш взгляд, идеальная команда, команда вашей мечты? Дайте определение такому команде. Не каждая группа становится командой или коллективом. Произойдет это или нет, зависит от многих факторов. Перечислите основные факторы, влияющие на формирование вашей</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p>выработку эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение, связанное с особенностями групповой динамики и командообразования;</p>	<p>эффективной команды. Охарактеризуйте одну из формальных групп, членом которой вы в настоящее время являетесь (учебная группа, подразделение в организации и т. п.).</p> <p>Задание 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Разделитесь на группы по 5–7 человек. Придумайте название команды, ее девиз. Выберите командира. Обсудите, что конкретно ваша команда могла бы сделать для улучшения окружающей жизни. 2. Обсудите всей группой идеи каждой команды и выберите одну из них для реализации. 3. В командах определите план реализации вашей идеи, определите ответственного за выполнение каждого пункта плана и затем всей группой наметьте совместный план действий. 4. Создайте советы дела, отвечающие за реализацию каждого пункта плана, включив в каждый совет дела по одному представителю от команды. 5. Советам дела определить последовательность выполнения плана и необходимые для этого средства. Определить ответственных за каждый этап выполнения задачи и обеспечение средствами для выполнения каждого этапа. Определить роль каждой команды на каждом этапе выполнения задания и через представителей каждой команды довести задание до их команд. 6. Начните реализацию общего плана действий.
Владеть	<p>– способами совершенствования профессиональных знаний и умений путем использования возможностей информационной среды;</p> <p>– технологиями организации процесса самообразования; приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и само-</p>	<p>Разработать и представить программу самосовершенствования профессиональных знаний и умений путем использования возможностей информационной среды;</p> <p>Выполнить задания.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. «Запрещение „нет" и „не"». Один из участников задает другому вопрос, на который нельзя ответить утвердительно, или делает заведомо невыполнимое предложение. Другой должен выразить свое несогласие таким образом, чтобы не произнести частицу „не" или слово „нет" (например: «Не мог бы ты сейчас залезть на стол и прокукарекать?» — «Боюсь, что это шо-

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	оценки деятельности;	<p>кирует присутствующих») „Горячий стул“. В центре комнаты стоит стул. Каждый по очереди занимает этот стул. Все остальные члены группы обращаются к сидящему со словами: «Мне в тебе не нравится...», затем: «Мне в тебе нравится...» (возможны варианты). Используется только фактическая информация, полученная в процессе работы в группе. Следует избегать определений „хорошо“, „плохо“.</p> <p>После того как все выскажутся, участник, занимавший „горячий стул“, рассказывает о том, что он извлек из этих суждений, что принял, что отверг. Обратит внимание на то, что решение человека сесть на этот стул означает принятие им спокойно, без обид всего сказанного. Высказывания должны делаться в доброжелательной форме.</p> <p>2. Игра „Найди по описанию“. Один участник выходит за дверь. В группе договариваются, кого будут описывать, составляют описание и выбирают участника, который с этим описанием будет знакомить вышедшего. Затем первый участник входит и по описанию должен узнать, о ком идет речь. Угадывающий сидит к группе спиной.</p> <p>3. Инструкция ведущего звучит примерно так: «...Сегодня мы с вами занимаемся конфликтами. Сейчас я предлагаю встать тем, кто ни разу в жизни не был в конфликте с кем-нибудь, тем, кто не знает, не представляет себе, что это такое — конфликт... Никто из нас не встал. Все мы были в конфликтах и легко можем представить себе, что чувствует человек, находясь в этой непростой ситуации.</p> <p>Давайте попробуем выразить эти чувства. Сейчас тот, кто получит этот мячик (ручку, игрушку — предмет для эстафеты), попробует подобрать предмет живой или неживой природы, который ассоциируется со словом „конфликт“.</p> <p>Итак, на что же „похож“ конфликт?»... (Передача эстафеты — ответы</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>учащихся.)</p> <p>4. „Запрещение повелительного наклонения“. Один из участников предлагает другому ряд высказываний, содержащих глаголы в повелительном наклонении. Например: „Иди к доске“ или „Иди в магазин“. Другой должен тот же смысл выразить другими словами: „К доске пойдет“, „Не пора ли обедать“.</p> <p>При обсуждении обратить внимание на то, как выбор той или иной грамматической формы влияет на изменение переживаний, чувств, эмоциональных состояний.</p> <p>5. „Лабиринт“. Всем членам группы предлагается занять удобное положение в креслах, закрыть глаза и:</p> <p>а) представить себе лабиринт (рассказать о том, что увидели); б) услышать звуки в лабиринте (поделиться своими впечатлениями) ; в) почувствовать себя в лабиринте (рассказать об ощущениях);</p> <p>1. г) увидеть, услышать и почувствовать эту ситуацию. Рефлексия: обратить внимание на разницу в полноте образов. Проанализируйте особенности групповой динамики вашей группы и обсудите на каком этапе, стадии, цикле развития она находится в данный момент.</p> <p>6. Организуйте и проведите коллективное творческое дело, опираясь на логику развивающих действий И. П. Иванова, включающую шесть стадий коллективного творческого дела – КТД. 1-я стадия – предварительная работа организаторов. 2-я стадия – коллективное планирование КТД. 3-я стадия – коллективная подготовка дела. 4-я стадия – проведение КТД. 5-я стадия – коллективное подведение итогов КТД. 6-я стадия – ближайшее последствие КТД. (Что делаем дальше?)</p>

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

Критерии оценки ответа на зачете (в соответствии с формируемыми компетенциями и планируемыми результатами обучения):

– на оценку **«зачтено»** – студент должен показать высокий сформированных компетенций по командообразованию, основам психологической безопасности взаимодействия в команде, способам действий в нестандартных и конфликтных ситуациях, которые происходят в команде; уметь этично относиться к другим членам команды; нести ответственность за принятые решения; точно подбирать способы и методы взаимодействия с коллегами в зависимости от представления особенностей их личности, в т.ч. об этнических, социальных и культурных различиях; владеть полной системой знаний о содержании, особенностях процессов самоорганизации и самообразования, аргументированно обосновывать принятые решения при выборе технологий их реализации с учетом целей профессионального и личностного развития; может организовать командную работу в коллективе в зависимости от особенностей аудитории (возрастные особенности, гендерные различия и прочее)

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

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) Основная литература

1. Технология командообразования и саморазвития [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / [И. В. Гурьянова, Н. А. Кобзева, И. В. Лапчинская и др.] ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Режим доступа:

<https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2930.pdf&show=dcatalogues/1/1134610/2930.pdf&view=true>.

Слепухина Г. В. Деловая коммуникация [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г. В. Слепухина ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM)-

Режим

доступа:

<https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3183.pdf&show=dcatalogues/1/1136625/3183.pdf&view=true>.

б) Дополнительная литература

1. Мельник М. А. Профессиональная этика и профессионально-деловая коммуникация [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / М. А. Мельник, А. И. Назарычева ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Режим

доступа:

<https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2650.pdf&show=dcatalogues/1/1131143/2650.pdf&view=true>. - Макрообъект.

в) Методические указания:

1. 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 Д-757-17 от 27.06.2017	11.10.2021 27.07.2018
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.