



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ИГО  
Т.Е. Абрамзон

03.03.2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

***ТЕХНОЛОГИЯ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ И САМОРАЗВИТИЯ***

Направление подготовки (специальность)

19.03.02 ПРОДУКТЫ ПИТАНИЯ ИЗ РАСТИТЕЛЬНОГО СЫРЬЯ

Направленность (профиль/специализация) программы

Технология и организация индустриального производства кулинарной продукции и кондитерских изделий

Уровень высшего образования - бакалавриат

Программа подготовки - прикладной бакалавриат

Форма обучения

очная

Институт/ факультет	Институт гуманитарного образования
Кафедра	Социальной работы и психолого-педагогического образования
Курс	1
Семестр	1

Магнитогорск

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 19.03.02 ПРОДУКТЫ ПИТАНИЯ ИЗ РАСТИТЕЛЬНОГО СЫРЬЯ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 12.03.2015 г. № 211)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического образования

21.02.2020, протокол № 7

Зав. кафедрой  Е.В. Олейник

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО

03.03.2020 г. протокол № 6


Председатель  Т.Е. Абрамзон

Согласовано:


Зав. кафедрой Химии

 Н.Л. Медяник

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры СРиППО, канд. пед. наук  Г.В. Слепухина

Рецензент:

Зам. директора по социальным вопросам МУ "Комплексный центр социального обслуживания населения" Правобережного района г. Магнитогорска Челябинской области, канд. пед. наук  Н.Ю. Андрусyak



## Лист актуализации рабочей программы

---

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2020 - 2021 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Е.В. Олейник

---

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2021 - 2022 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Е.В. Олейник

---

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2022 - 2023 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Е.В. Олейник

---

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2023 - 2024 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Е.В. Олейник

### **1 Цели освоения дисциплины (модуля)**

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, понимать психологическую сущность данного феномена, а также отчетливо выраженной позиции на проблему саморазвития и самообразования.

### **2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Дисциплина Технология командообразования и саморазвития входит в базовую часть учебного плана образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Изучение дисциплины «Технология командообразования и саморазвития» базируется на знании предметов, изучаемых в общеобразовательной школе.

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Культурология и межкультурное взаимодействие

Учебная - практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности

Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности по профессии рабочего

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

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

В результате освоения дисциплины (модуля) «Технология командообразования и саморазвития» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
ОК-4 способностью работать в команде, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	
Знать	- основы взаимодействия людей в коллективе, относящиеся к вопросам групповой динамики, командообразования и саморазвития; - анализирует достоинства и недостатки моделей взаимодействия, имеет четкое представление об особенностях личности и взаимодействия людей в коллективе, относящихся к вопросам групповой динамики и командообразования;
Уметь	- выделять и выбрать адекватные способы взаимодействия с коллегами 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; - выбрать адекватные способы взаимодействия с коллегами в зависимости от социальных и культурных различий и организовать командную работу в коллективе в зависимости от особенностей группы (возрастные особенности, гендерные различия и проч.);

Владеть	<ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками применения на практике методов организации деятельности коллектива;</li> <li>- навыками соотнесения достоинств и недостатков используемых моделей взаимодействия с точки зрения учета социальных, и культурных различий;</li> <li>- навыками использования наиболее эффективных средств осуществления взаимодействия, в т.ч. на основе социальных и культурных различий;</li> </ul>
ОК-5 способностью к самоорганизации и самообразованию	
Знать	<ul style="list-style-type: none"> <li>- определения понятий «жизненный путь», «жизненная позиция», «жизненная перспектива»;</li> <li>- основные правила организации процессов самоорганизации и самообразования;</li> </ul>
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обсуждать способы эффективного решения проблем, связанных с самоорганизацией и самообразованием;</li> <li>- распознавать эффективное решение от неэффективного;</li> <li>- планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения; осуществления деятельности;</li> <li>- формировать приоритетные цели деятельности, аргументируя принимаемым решениям при выборе способов выполнения деятельности;</li> </ul>
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> <li>- методами самоорганизации и самообразования;</li> <li>- технологиями организации процесса самообразования; приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности;</li> </ul>

#### 4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

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

- контактная работа – 37 акад. часов;
- аудиторная – 36 акад. часов;
- внеаудиторная – 1 акад. часов
- самостоятельная работа – 71 акад. часов;

Форма аттестации - зачет

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. Теоретические основы командообразования								
1.1 Команда как вид групп высшего уровня развития	1	2		2/2И	6	Тестовое задание. Тренинг	Устный опрос по тестовому заданию и результатам тренинга. Семинар-дискуссия	
1.2 Формирование команды		2		2/2И	10	Упражнения и деловые игры, направленные на формирование команды на этапе знакомства	Семинар-дискуссия по итогам упражнений	
Итого по разделу		4		4/4И	16			
2. Внутриккомандные процессы и отношения								
2.1 Распределение ролей и особенности работы в команде	1	2		2	8	Методика «Командные роли» Р. М. Белбина	Семинар-дискуссия по результатам теста. Тренинговые упражнения на семинарском занятии	
2.2 Управление взаимоотношениями в команде		2		2	8	Работа над кейсами по командообразованию.	Устный опрос по разбору кейса на командообразование. Собеседование по результатам участия в стратегической игре	
2.3 Коммуникации в команде		2		2	8	Самостоятельное изучение учебной и научной литературы по основным положениям теорий Д.Миды, Д. Кислера, Э. Берна.	Устный опрос, тестирование	

2.4	Управление конфликтами в командах		2		2	8	Методика К. Томаса	Устный опрос по результатам методики	
2.5	Взаимодействие команд		2		2	10	Самостоятельное изучение учебной и научной	Устный опрос	
Итого по разделу			10		10	42			
3. Саморазвитие членов команды									
3.1	Жизненный путь личности саморазвитие. Индивидуальный коучинг	и	1	4И	4	13	Составление портфолио. Разработка проекта (группового).	Устный опрос по результатам методик. Презентация и защита группового проекта. Анализ командного дела	
Итого по разделу			4И		4	13			
Итого за семестр			18/4И		18/4И	71		зачёт	
Итого по дисциплине			18/4И		18/4И	71		зачет	

## **5 Образовательные технологии**

Основными видами образовательных технологий являются: технологии интерактивного обучения, информационно-коммуникационные технологии (компьютеры, средства мультимедиа), которые в сочетании с внеаудиторной работой обеспечивают формирование и развитие профессиональных навыков студентов. Эффективность образовательных технологий зависит от активных методов обучения. Активные методы вносят элементы существенного приближения учебного процесса к практической профессиональной деятельности, тем самым способствуя формированию и оцениванию общекультурных и профессиональных компетенций студентов.

Выбирая технологию работы со студентами, необходимо иметь в виду, что наибольшего эффекта от ее применения можно достичь, если учитывать цели образования, на реализацию которых должна быть направлена избираемая технология, содержание, которое предстоит передать обучающимся с ее помощью, а также условия, в которых она будет использоваться.

На лекционных занятиях используются традиционные образовательные технологии, предполагающие прямую трансляцию знаний от преподавателя к студенту (преимущественно на основе объяснительно-иллюстративных методов обучения) и технологии проблемного обучения, которые предполагают постановку проблемных вопросов, создание учебных проблемных ситуаций для стимулирования активной познавательной деятельности студентов.

Реализация компетентного подхода предусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические тренинги); учебных занятий с использованием информационно-коммуникационных технологий (практические занятия в форме презентации); учебных занятий с использованием специализированных интерактивных технологий (лекция–провокация, лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция-прессконференция, семинар-дискуссия), которые в сочетании с внеаудиторной работой направлены на формирование и развитие профессиональных навыков обучающихся.

## **6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Представлено в приложении 1.

## **7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации**

Представлены в приложении 2.

## **8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

### **а) Основная литература:**

1. Технология командообразования и саморазвития [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / [И. В. Гурьянова, Н. А. Кобзева, И. В. Лапчинская и др.] ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Режим доступа: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2930.pdf&show=dcatalogues/1/1134610/2930.pdf&view=true> .

2 Слепухина, Г. В. Деловая коммуникация : учебное пособие / Г. В. Слепухина ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM)- URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3183.pdf&show=dcatalogues/1/1136625/3183.pdf&view=true> (дата обращения: 25.09.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM

### **б) Дополнительная литература:**

---



1 Мельник, М. А. Культурология и межкультурное взаимодействие : хрестоматия / М. А. Мельник, А. И. Назарычева ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2761.pdf&show=dcatalogues/1/1132852/2761.pdf&view=true> (дата обращения: 25.09.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

2 Мельник, М. А. Профессиональная этика и профессионально-деловая коммуникация : учебно-методическое пособие / М. А. Мельник, А. И. Назарычева ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2650.pdf&show=dcatalogues/1/1131143/2650.pdf&view=true> (дата обращения: 25.09.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

3 Мельник, М. А. Культурные стратегии и тактики : учебно-методическое пособие / М. А. Мельник, А. И. Назарычева ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3394.pdf&show=dcatalogues/1/1139348/3394.pdf&view=true> (дата обращения: 25.09.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - ISBN 978-5-9967-0971-7. - Сведения доступны также на CD-ROM.

4 Слепухина, Г. В. Семейное и кризисное консультирование : учебное пособие / Г. В. Слепухина ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3403.pdf&show=dcatalogues/1/1139624/3403.pdf&view=true> (дата обращения: 25.09.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - ISBN 978-5-9967-1061-4. - Сведения доступны также на CD-ROM.

5 Слепухина, Г. В. Социально-психологические основы работы с семьей : учебное пособие / Г. В. Слепухина, О. Г. Петушкова, Н. В. Кобзева ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2660.pdf&show=dcatalogues/1/1131308/2660.pdf&view=true> (дата обращения: 25.09.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

### в) Методические указания:

1. Олейник Е.В. Методические указания для студентов по подготовке к учебной и научно-исследовательской работе. / Е.В. Олейник, С.Н. Испулова, С.А. Бурилкина; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г.И. Носова.- Магнитогорск: МГТУ им. Носова, 2019. -46с. –Текст: непосредственный

2. Гурьянова, И. В. Технология командообразования и саморазвития : практикум / И. В. Гурьянова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2019. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL : <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3879.pdf&show=dcatalogues/1/1530049/3879.pdf&view=true> (дата обращения: 25.09.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

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

#### Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Windows 7 Professional (для классов)	Д-1227-18 от 08.10.2018	11.10.2021
MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое ПО	бессрочно
7Zip	свободно распространяемое ПО	бессрочно

#### Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Информационная система - Единое окно доступа к информационным ресурсам	URL: <a href="http://window.edu.ru/">http://window.edu.ru/</a>
Российская Государственная библиотека. Каталоги	<a href="https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/">https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/</a>
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	<a href="http://magtu.ru:8085/marcweb2/Default.asp">http://magtu.ru:8085/marcweb2/Default.asp</a>
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: <a href="https://scholar.google.ru/">https://scholar.google.ru/</a>

#### 9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

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.

## Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Вопросы для самоконтроля

1 Раздел Теоретические основы командообразования

Тема 1.1 Команда как вид групп высшего уровня развития

### Вопросы для самопроверки

1. Дайте определение понятию «командообразование».
2. Какие направления деятельности в области командообразования востребованы в современном обществе?
3. Каковы результаты научных исследований фундаментального и прикладного характера в области командообразования в настоящее время?
4. Назовите этапы командообразования.
5. В чем сущность понятия «команда»? Отличие команды от малой группы?
6. Какие вы можете назвать типы команд?
7. Назовите основные характеристики коллектива как разновидности малой группы.
8. Что означает понятие «разделенное лидерство» в команде?

Тема 2.2 Формирование команды

### Вопросы для самоконтроля:

1. Чем отличается целенаправленное формирование команды от стихийного?
2. Какие стадии командообразования являются основными при формировании команды?
3. Какие упражнения используются в тренинге командообразования – веревочном курсе?
4. Какие средства отбора кандидатов в команду являются наиболее эффективными?

## Раздел 2. Внутрикомандные процессы и отношения

Тема 2.1 Распределение ролей и особенности работы в команде

1. Охарактеризуйте понятие «командная роль».
2. Перечислите виды и функции ролей, выполняемых участниками команды.
3. Опишите роли членов команды по классификации Р. Дафта.
4. Опишите роли членов команды по классификации Р. Белбина.

Тема 2.2 Управление взаимоотношениями в команде

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

### Вопросы для самоконтроля

1. Инструменты управления командными взаимоотношениями.
2. Работа с конфликтами в команде.

### 3. Трудности работы в команде.

#### Тема 2.3. Коммуникации в команде

1. Каковы функции общения?
2. Каковы наиболее типичные проблемы, возникающие в межличностном общении?
3. Каковы основные положения теорий Д.Миды, Д. Кислера, Э. Берна?
4. Каковы источники распознавания состояний партнера?
5. Какова роль невербального поведения в межличностном общении?
6. Каковы особенности женского коммуникативного поведения?
7. Каковы особенности мужского коммуникативного поведения?

#### Задания для самостоятельной работы

1. Проанализируйте представленные в лекции определения общения? Что объединяет их и различает? Самостоятельно найдите другие определения общения и обоснуйте, какое из них будет наиболее приближено к вашей профессиональной деятельности.
2. Какие функции общения наиболее проявлены в вашей будущей профессиональной деятельности?
3. Проанализируйте особенности общения своих знакомых (в семье, студенческой группе, общежитии) с позиций транзактного анализа Э.Берна.
4. Проанализируйте собственные проблемы в общении. Наметьте возможные пути их преодоления.

#### Тема 2.4. Управление конфликтами в командах

1. Как понимается конфликт?
2. В чем специфика конфликтов в команде?
3. Каковы стратегии поведения в конфликте?
4. Назовите уровни конфликта в организации?
5. Какие способы управления конфликтами вам известны?
6. Что такое переговорный процесс?
7. Какие области взаимодействия людей требуют умения вести переговоры? Каковы характерные признаки элементов, определяющих понятие «переговорный процесс»?
8. По каким признакам можно классифицировать различные виды переговоров?
9. Кто может быть субъектом переговоров?
10. Каковы основные виды переговоров?
11. Место и роль этапа «подготовки» в переговорном процессе.
12. Психотехнология подготовки к переговорам.
13. Каковы основные стадии переговорного процесса?
14. Принципы организации переговоров.

Выполнить методику Томаса «Стили поведения в конфликте». Проанализировать результаты и выделить ситуации, в которых может быть непродуктивное поведение.

#### Тема 2.5. Взаимодействие команд

##### Вопросы для самоконтроля

1. Охарактеризуйте принцип приоритетности интересов организации в процессе взаимодействия команд.
2. Рассмотрите планирование как условие продуктивной деятельности команд.
3. Проанализируйте этапы планирования деятельности.

### Раздел 3. Саморазвитие членов команды

### Тема 3.1. Жизненный путь личности и саморазвитие. Индивидуальный коучинг

1. Понятие жизненного пути.
2. Понятие жизненной позиции.
3. Понятие жизненной перспективы.
4. Понятие жизненного сценария.
5. Личность как субъект жизненного пути.
6. Личностный рост и его патогенные механизмы.
7. Признаки остановки личностного роста.
8. Понятие индивидуального коучинга и условия его успешности.

#### **Задание для самостоятельной работы**

**Задание 1.** Провести психологический анализ структуры и жизненного пути личности по материалам автобиографии.

#### **Задание 2. Методика «Жизненный путь»**

Предлагаемые вопросы помогают исследовать, каким образом события и люди повлияли на жизнь.

**Задание 3.** Опираясь на известные вам примеры, напишите эссе на тему: «Творчество, его влияние на жизненный путь и развитие личности».

#### **Задания 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.

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.

#### **Задание 5.**

Выполнить методики, позволяющие выявить особенности собственной личности (тест Айзенка, «Изучение акцентуации характера» (Шмишека), «Изучение самооценки» (Будасси), методика Майерса-Брикса). Используя результаты методик, составить свой психологический портрет.

Составить список жизненных целей, действий и средств их достижения

Составить карту карьерного развития

#### **Задание 6.**

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.

#### **Задание 7.**

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.);

### Тестовые задания к теме 1.1

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) развитие команды
- б) развитие коллектива
- в) командообразование**

2. Группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей, называется:

- а) малая группа
- б) команда**
- в) коллектив

3. Группа объединенных общими целями и задачами людей, достигшая в процессе социально-ценной совместной деятельности высокого уровня развития, называется:

- а) коллектив**
- б) малая группа
- в) команда

4. Командообразование, как специальный вид деятельности, зародилось:

- а) во второй половине 20 века**
- б) в начале 20 века
- в) в 1999 – 2005 гг.

5. На настоящий момент можно выделить несколько направлений деятельности в области командообразования: 1) вопросы комплектования команд, 2) задача командной сыгровки и 3).....**задачи оценки (диагностики)**

6. По какому критерию выделены функциональные и кроссфункциональные команды?

- а) поставленные цели
- б) субъект управления
- в) период существования**

7. По какому критерию выделены совещательная, производственная, проектная команды?

- а) поставленные цели**
- б) субъект управления
- в) период существования

8. Реальная команда, члены которой обладают высокой взаимной ответственностью и добиваются результата, который превосходит ожидания окружающих, называется:

- а) функциональная команда
- б) высокоэффективная команда**
- в) рабочая группа

9. Как называется лидерство, при котором на разных этапах достижения общекомандной цели лидерскую позицию занимают те члены команды, которые наиболее компетентны в решении определенной задачи, но окончательные решения принимаются совместными усилиями группы:

- а) компетентное
- б) стратегическое
- в) разделенное**

10. Этап командообразования, на котором последовательно проводятся специально организованные процедуры работы с командой, называется:

- а) этап комплектования
- б) этап диагностики
- в) этап сыгровки**

### Тестовые задания к теме 2.3

#### Эмотивная функция общения проявляется

- а) в установлении контактов между людьми;
- б) в осмыслении значений на основе представлений и фантазии;
- в) в развитии людей и формировании новых отношений между ними;
- г) в эмоциональной связи индивида с действительностью.**

**В соответствии с теорией транзактного анализа Э. Берна, наиболее благоприятным для командного взаимодействия будет общение, которое осуществляется по следующим схемам**

- а) «Взрослый» - «Взрослый»;**
- б) «Родитель» - «Родитель»;
- в) «Родитель» - «Взрослый»;
- г) «Ребенок» - «Ребенок».

**В процессе проведения деловых переговоров целесообразно использовать следующие жесты и позы:**

- а) руки, скрещенные на груди;
- б) раскрытые ладони;**
- в) прикрывание рукой рта или лица;
- г) руки за спиной в замок.

### Тестовые задания к теме 3.1

1. Жизненный путь – это ...

- а) субъективная сторона реальной жизни;
- б) противоречивый процесс, предполагающий потребность к активности, самореализации собственных устремлений;
- в) индивидуальная история личности, ее содержание и мировоззренческая суть;**
- г) выбор профессии и конкретных жизненных планов.

2. Жизненные отношения, способ их реализации, отвечающий (или не отвечающий) потребностям, ценностям личности – это ...

- а) внутренняя жизнь;
- б) биографический план единства внутренней и внешней жизни;
- в) жизнедеятельность человека;
- г) жизненная позиция.**

3. Технология, позволяющая достигать максимальных результатов с минимально возможными усилиями – это ...

- а) личностный рост;
- б) коучинг;**
- в) велнес;
- г) устремленность в будущее



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 – 4: способностью работать в команде, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</b>		
<b>Знать</b>	<p>– основы взаимодействия людей в коллективе, относящиеся к вопросам групповой динамики, командообразования и саморазвития;</p> <p>– анализирует достоинства и недостатки моделей взаимодействия, имеет четкое представление об особенностях личности и взаимодействия людей в коллективе, относящихся к вопросам групповой динамики и командообразования;</p>	<p><b>Перечень теоретических вопросов для подготовки к зачету</b></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: 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> </ol>
<b>Уметь</b>	– выделять и выбрать	–Разработать технологию отбора людей в команду и подобрать упражнения, которые можно

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p>адекватные способы взаимодействия с коллегами в зависимости от представления об особенностях их личности, в т.ч. об этнических, социальных и культурных различиях;</p> <p>– обсуждать способы эффективного решения работы в коллективе с учетом социальных, культурных и др. различий;</p> <p>– выбрать адекватные способы взаимодействия с коллегами в зависимости от социальных и культурных различий и организовать командную работу в коллективе в зависимости от особенностей группы (возрастные особенности, гендерные различия и проч.);</p>	<p>использовать для формирования команды в своей организации/отделе в процессе тренинговой работы или на рабочем месте.</p> <p>–Подготовить и выступить с презентацией собственной команды.</p> <p>Содержание презентации: название, девиз (миссия), логотип, атрибуты команда.</p> <p>Требования к презентации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <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> </ul>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства												
<p><b>Владеть</b></p> <p>– навыками применения на практике методами организации деятельности коллектива;</p> <p>– навыками соотнесения достоинств и недостатков используемых моделей взаимодействия с точки зрения учета социальных, и культурных различий;</p> <p>– навыками использования наиболее эффективных средств осуществления взаимодействия, в т.ч. на основе социальных и культурных различий;</p>		<p align="center"><b>Практические задания</b></p> <p>Представить программу мероприятий, направленных на формирование команды в собственной организации (по месту работы). Программа должна включать в себя характеристику трудового коллектива, специфики организации и указание мероприятий, сроков проведения, ответственных лиц, затрат.</p> <p align="center">Мониторинг эффективности команды в целом</p> <p>Эффективность команды определяется на основании трех основных показателей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– уровень эффективности межличностного взаимодействия;</li> <li>– уровень согласованности действий в работе на общий результат;</li> <li>– результативность, продуктивность.</li> </ul> <p align="center">Методика проведения</p> <p>По истечении определенного периода (полгода, год) лидер оценивает работу своей команды по 10-балльной шкале по каждому из трех показателей и заносит результаты в сводную таблицу «Эффективность команды» в свою графу. Затем лидер организует обсуждение каждого показателя в команде и заносит коллегиальную оценку команды в соответствующую графу сводной таблицы.</p> <p>Если высший руководитель проводит собственный мониторинг, он фиксирует результаты отдельно.</p> <p align="center"><i>«Эффективность команды»</i></p> <table border="1" data-bbox="686 1227 1385 1617"> <thead> <tr> <th><i>Оценка</i></th> <th><i>Уровень эффективности межличностного взаимодействия</i></th> <th><i>Уровень согласованности действий в работе на общий результат</i></th> <th><i>Результат продуктивности</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><i>Лидер команды</i></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><i>Команда</i></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Задание 1</b></p> <p>Запишите несколько ваших личных ассоциаций, связанных с понятием «команда». 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 такой команды.</p> <p>Не каждая группа становится командой или коллективом. Произойдет это или нет, зависит от многих факторов. Перечислите основные факторы, влияющие на формирование вашей команды.</p> <p>Охарактеризуйте одну из формальных групп, членом</p>	<i>Оценка</i>	<i>Уровень эффективности межличностного взаимодействия</i>	<i>Уровень согласованности действий в работе на общий результат</i>	<i>Результат продуктивности</i>	<i>Лидер команды</i>				<i>Команда</i>			
<i>Оценка</i>	<i>Уровень эффективности межличностного взаимодействия</i>	<i>Уровень согласованности действий в работе на общий результат</i>	<i>Результат продуктивности</i>											
<i>Лидер команды</i>														
<i>Команда</i>														

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>который вы в настоящее время являетесь (учебная группа, подразделение в организации и т. п.).  Какие признаки рабочей группы и какие признаки команды свойственны вашей группе на данном этапе ее развития.  Задание 2  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.</p>
<b>ОК – 5: способностью к самоорганизации и самообразованию</b>		
<b>Знать</b>	– определения понятий «жизненный путь», «жизненная позиция», «жизненная перспектива»; – основные правила организации процессов самоорганизации и самообразования;	Примерные тесты 1. Жизненный путь – это ... а) субъективная сторона реальной жизни; б) противоречивый процесс, предполагающий потребность к активности, самореализации собственных устремлений; <b>в) индивидуальная история личности, ее содержание и мировоззренческая суть;</b> г) выбор профессии и конкретных жизненных планов. 2. Жизненные отношения, способ их реализации, отвечающий (или не отвечающий) потребностям, ценностям личности – это ... а) внутренняя жизнь; б) биографический план единства внутренней и внешней жизни; в) жизнедеятельность человека; <b>г) жизненная позиция.</b> 3. Технология, позволяющая достигать максимальных

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства																					
		<p>результатов с минимально возможными усилиями – это ...</p> <p>а) личностный рост;  <b>б) коучинг;</b>  в) велнес;  г) устремленность в будущее</p>																					
<p><b>Уметь</b></p>	<p>– обсуждать способы эффективного решения проблем, связанных с самоорганизацией и самообразованием;</p> <p>– распознавать эффективное решение от неэффективного;</p> <p>– планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения; осуществления деятельности;</p> <p>– формировать приоритетные цели деятельности, аргументируя принимаемым решением при выборе способов выполнения деятельности;</p> <p>– ставить цели и определять</p>	<p style="text-align: center;"><b>Примеры творческих заданий</b></p> <p>1 Изучить собственную личность и свое типичное поведения в команде с помощью тестирования по методике Р. Белбина.  Описать роли, выполнение которых будет для личности эффективно и роли, которые будут нежелательными для личности.</p> <p>2 Проведите сравнительный анализ образа своего «Я», образа хорошего, приятного вам человека и образа плохого или неприятного вам человека. Бланк для заполнения</p> <p>Предлагаем вам принять участие в исследовании, которое направлено на выявление механизмов взаимовосприятия людей. Обследование проводится анонимно, полученные от Вас персональные данные предназначены лишь для научного анализа и не будут разглашены. Чем искреннее будут ваши ответы, тем бо льшее научное значение они представляют.</p> <p>1 Пожалуйста, поочередно заполните все столбцы, последовательно ответив по 20 раз без повторов на указанные в заголовке столбца вопросы. При заполнении каждого последующего столбца закройте написанное ранее, постарайтесь не вспоминать то, что написали прежде и не заглядывать в соседние столбцы.</p> <table border="1" data-bbox="678 1496 1469 1995"> <thead> <tr> <th data-bbox="678 1496 938 1547"><i>Кто Я?</i></th> <th data-bbox="943 1496 1203 1668"><i>Хороший, приятный мне человек, какой он?</i></th> <th data-bbox="1208 1496 1469 1668"><i>Плохой, неприятный мне человек, какой он?</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="678 1554 938 1606"><i>Какой (ая) Я?</i></td> <td data-bbox="943 1554 1203 1668"></td> <td data-bbox="1208 1554 1469 1668"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="678 1612 938 1664"></td> <td data-bbox="943 1612 1203 1664"></td> <td data-bbox="1208 1612 1469 1664"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="678 1671 938 1722">1</td> <td data-bbox="943 1671 1203 1722">2</td> <td data-bbox="1208 1671 1469 1722">1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="678 1729 938 1780">2</td> <td data-bbox="943 1729 1203 1780">2</td> <td data-bbox="1208 1729 1469 1780">2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="678 1787 938 1839"><i>Портреты:</i></td> <td data-bbox="943 1787 1203 1839"><i>Портреты:</i></td> <td data-bbox="1208 1787 1469 1839"><i>Портреты:</i></td> </tr> <tr> <td data-bbox="678 1845 938 1897"></td> <td data-bbox="943 1845 1203 1897"></td> <td data-bbox="1208 1845 1469 1897"></td> </tr> </tbody> </table>	<i>Кто Я?</i>	<i>Хороший, приятный мне человек, какой он?</i>	<i>Плохой, неприятный мне человек, какой он?</i>	<i>Какой (ая) Я?</i>						1	2	1	2	2	2	<i>Портреты:</i>	<i>Портреты:</i>	<i>Портреты:</i>			
<i>Кто Я?</i>	<i>Хороший, приятный мне человек, какой он?</i>	<i>Плохой, неприятный мне человек, какой он?</i>																					
<i>Какой (ая) Я?</i>																							
1	2	1																					
2	2	2																					
<i>Портреты:</i>	<i>Портреты:</i>	<i>Портреты:</i>																					

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	роли в команде;	
<b>Владеть</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– методами самоорганизации и самообразования;</li> <li>– технологиями организации процесса самообразования; приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности;</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Примеры ситуационных задач</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Подготовить и выступить с презентацией собственной команды.</li> </ul> <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> </ul>

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

Промежуточная аттестация по дисциплине «Технология командообразования и саморазвития» включает тестирование, позволяющее оценить уровень усвоения обучающимися знаний, практические и контрольные задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме зачёта.

**Методические рекомендации для подготовки к зачету:**

Подготовка к зачету заключается в изучении и тщательной проработке обучающимся учебного материала дисциплины с учётом учебников, учебных пособий, лекционных и практических занятий, сгруппированном в виде контрольных вопросов.

Критерии оценки:

- **«зачтено»** - выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания учебного материала по теме, знает сущность дисциплины. При этом студент логично и последовательно излагает материал темы, раскрывает смысл вопроса, дает удовлетворительные ответы на дополнительные вопросы. Дополнительным условием получения оценки могут стать хорошие успехи при выполнении самостоятельной и контрольной работы, систематическая активная работа на практических занятиях.

- **«не зачтено»** - выставляется при условии, если студент владеет отрывочными знаниями о сущности дисциплины, дает неполные ответы на вопросы из основной литературы, рекомендованной к курсу, не может ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем.