



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

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

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

С.Е. Гавришев

« 07 » ноября 2018 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Технология командообразования и саморазвития

Специальность
21.05.04 Горное дело

Специализация
Горные машины и оборудование

Уровень высшего образования - специалитет

Форма обучения
Очная

| | |
|----------|--|
| Институт | Горного дела и транспорта |
| Кафедра | Разработки месторождений полезных ископаемых |
| Курс | 2 |
| Семестр | 4 |

Магнитогорск
2018 г.

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по специальности 21.05.04 Горное дело, утвержденного Министерством образования и науки Российской Федерации от 17.10.2016 г. № 1298.


Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры горных машин и транспортно-технологических комплексов «01» сентября 2018 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой _____ / А.Д. Кольга /

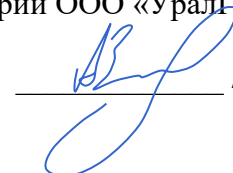
Рабочая программа одобрена методической комиссией института горного дела и транспорта «07» ноября 2018 г., протокол № 2.

Председатель  / С.Е. Гавришев /

Рабочая программа составлена: доцент кафедры РМПИ, к.т.н.

 / А.П. Гнедых /

Рецензент: заведующий лабораторией ООО «УралГеоПроект»

 / Ар.А. Зубков /

1 Цели освоения дисциплины

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

2 Место дисциплины в структуре образовательной программы подготовки специалиста

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

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

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

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

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения |
|--|---|
| ОК – 6: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения | |
| Знать | принципы и алгоритм принятия решений в нестандартных ситуациях. |
| Уметь | находить организационно- управленческие решения в нестандартных ситуациях. |
| Владеть | умением находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовностью нести за них ответственность. |
| ОК – 7: готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала | |
| Знать | способы самоорганизации и развития своего интеллектуального, культурного, духовного, нравственного, физического и профессионального уровня. |
| Уметь | находить недостатки в своем общекультурном и профессиональном уровне развития и стремиться их устранить; планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения; осуществления деятельности. |
| Владеть | технологиями организации процесса самообразования; приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности. |

4 Структура и содержание дисциплины (модуля)

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

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

| Раздел/ тема дисциплины | Семестр | Аудиторная контактная работа (в акад. часах) | | | Самостоятельная работа (в акад. часах) 4 | Вид самостоятельной работы | Формы текущего и промежуточного контроля успеваемости | и Код и структурный элемент компетенции |
|--|---------|--|------------------|------------------|---|----------------------------|---|--|
| | | лекции | лаборат. занятия | практич. занятия | | | | |
| РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ | 1 | | | | | | | OK – 6 - зуб OK – 7- зуб |

| Раздел/ тема дисциплины | Семестр | Аудиторная контактная работа (в акад. часах) | | | Самостоятельная работа (в акад. часах) 4 | Вид самостоятельной работы | Формы текущего и промежуточного контроля успеваемости | Код и структурный элемент компетенции |
|---|---------|--|------------------|------------------|---|--|--|--|
| | | лекции | лаборат. занятия | практич. занятия | | | | |
| 1.1 Тема. Команда как вид групп высшего уровня развития | | 2 | 2/2 | | 4 | Работа с литературой, источниками; подготовка ответов по вопросам самопроверки на определение понятия «командообразование»; изучения направления деятельности в области командообразования, результатов научных исследований фундаментального и прикладного характера в области командообразования | Тестовое задание | |
| 1.2. Тема. Формирование команды | | 2 | 2/2 | | 12 | Анализ информации об этапах целенаправленного формирования команд, принципах командных форм работ, содержания тренингов командообразования и особенностях типологии личности с помощью диагностической методики Маейерс-Бриггс (МВТИ). | План мероприятий и перечень упражнений на знакомство членов команды и формирование команды в целом, выводы по результатам диагностической методики | |
| Итого по разделу | | 4 | 4 | | 16 | Ознакомление с текстом лекции, работа с источниками литературы | | |
| РАЗДЕЛ II. ВНУТРИКОМАНДНЫЕ ПРОЦЕССЫ И ОТНОШЕНИЯ | 1 | | | | | | | <i>OK – 6 - зув</i> <i>OK –7- зув</i> |

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

| Раздел/ тема дисциплины | Семестр | Аудиторная контактная работа (в акад. часах) | | | Самостоятельная работа (в акад. часах) 4 | Вид самостоятельной работы | Формы текущего и промежуточного контроля успеваемости | Код и структурный элемент компетенции |
|---|------------|--|------------------|------------------|---|---|---|--|
| | | лекции | лаборат. занятия | практич. занятия | | | | |
| РАЗДЕЛ III. САМОРАЗВИТИЕ ЧЛЕНОВ КОМАНДЫ | 1 | | | | | | | <i>OK – 6 - зув</i> <i>OK –7- зув</i> |
| 3.1. Тема Жизненный путь личности и саморазвитие. Индивидуальный коучинг. | | 4 | 4 | | 11 | Работа с литературой, источниками; подготовка ответов по вопросам самопроверки на определение понятия «командообразование»; изучения направления деятельности в области командообразования, результатов научных исследований фундаментального и прикладного характера в области командообразования. | Устный ответ на практическом занятии, выводы по результатам методик. | |
| Итого по разделу | | 4 | 4 | | 11 | | Итоговый тест; Портфолио; Презентация команды; Анализ командного дела | |
| Итого по дисциплине | 108 | 18 | 18/6 | | 71 | | Зачет | |

5 Образовательные и информационные технологии

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

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

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

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

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

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

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

ТРЕНИНГ – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие ком-

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

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Тестовые задания для самопроверки по дисциплине перед итоговым зачетом

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

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

2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- А) реализатор;**
- Б) руководитель;
- В) мотиватор;**
- Г) организатор;

Д) все ответы верны.

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

А) роль;

Б) образ;

В) стремление.

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

А) организатор;

Б) управленец;

В) администратор;

Г) руководитель.

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

А) организаторы;

Б) генераторы идей;

В) мотиваторы;

Г) гармонизаторы.

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

А) ролевое самоопределение;

Б) ролевая идентификация;

В) создание роли;

Г) принятие роли;

Д) все ответы верны.

13. Автором модели «Колесо команды» является:

А) Т.Б. Базаров;

Б) Р.М. Белбин;

В) Марджерисон-МакКенн.

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

А) консультирование;

Б) новаторство;

В) развитие;

Г) организация;

Д) стимулирование.

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

А) виртуальная команда;

Б) команда специалистов;

В) команда перемен.

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

А) лояльность;

Б) законопослушность;

В) идентичность;

Г) приверженность;

Д) все ответы не верны.

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

А) групповое табу;

- Б) моббинг;**
- В) самоизоляция.

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

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

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

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

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

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

21. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

27. Данный вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам,

сколько согласование целей и ценностей:

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

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

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

29. К причинам ухода команд из организации относят:

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

Д) все ответы верны.

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

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

Вопросы для самоконтроля

1. Какие проблемы этического характера возникают в процессе командообразования?
2. Каким образом базовые установки влияют на процесс командообразования?
3. Охарактеризуйте командообразование как метод развития организации.
4. Охарактеризуйте командообразование как целенаправленную деятельность.
5. Конкретизируйте цели и задачи процесса командообразования.
6. Дайте характеристику основным формам командообразования.
7. Опишите методы оценки личности членов команды.
8. Дайте краткий обзор современных концептуальных подходов к командообразованию.
9. Что лежит в основе групповой работы?
10. Каковы условия и принципы эффективной групповой работы?
11. Каким образом подбор кандидатов в команду влияет на создание эффективной команды.
12. Какие умения и навыки членов команды позволяют повысить ее эффективность?
13. Охарактеризуйте этапы командообразования.
14. Перечислите методы и приемы формирования команд, какой из них, на Ваш взгляд, предпочтительнее.
15. Какие техники групповой работы Вы освоили?
16. Охарактеризуйте способы разрешения конфликтных ситуации в команде.
17. В чем заключаются позитивные функции конфликтов?
18. Что можно понимать под «продуктивным поведением»?
19. Как можно стимулировать продуктивное поведение?
20. В каких случаях один и тот же стиль поведения может рассматриваться как продуктивный и как деструктивный?

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

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

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства |
|---|---|---|
| | | |
| Уметь | находить организационно- управленческие решения в нестандартных ситуациях. | Отрабатывается в больших тренинговых играх «Катастрофа на воздушном шаре», «Утро на даче» и т.п. |
| Владеть | умением находить организационно- управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовностью нести за них ответственность. | <p>- Отрабатывается в «Тренинге принятия управленческих решений», деловых играх «Теремок», «Самолеты» и т.п.</p> <p>- Представить одно или несколько командных дел (зависит от трудоемкости) любой направленности: профессиональной, учебной, научно-исследовательской, общественно-полезной, культурной, благотворительной, спортивной и др. Это могут быть: конкурсы, флешмобы, акции, выступления, соревнования, субботники, конференции и др. Командное дело может быть представлено в виде фото- или видеопрезентации.</p> <p>Требования:</p> <ul style="list-style-type: none"> -продолжительность не более 10 мин.; -участие всех членов команды (обязательно); -форма подачи – свободная; -понятная и интересная форма представления материала. |
| ОК – 7: готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала | | |
| Знать | способы самоорганизации и развития своего интеллектуального, культурного, духовного, нравственного, физического и профессионального уровня. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие жизненного пути. 2. Понятие жизненной позиции. 3. Понятие жизненной перспективы. 4. Понятие жизненного сценария. 5. Личность как субъект жизненного пути. 6. Личностный рост и его патогенные механизмы. 7. Признаки остановки личностного роста. 8. Понятие индивидуального коучинга и условия его успешности. |
| Уметь | находить недостатки в своем общекультурном и профессиональном уровня развития и стремиться их устранить; | Проводить и анализировать тесты на выявление типа темперамента, общей эмоциональной направленности, своей командной роли, личностной агрессивности и конфликтности. |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства |
|---------------------------------|---|---|
| | планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения; осуществления деятельности. | |
| Владеть | технологиями организации процесса самообразования; приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности. | Умением писать резюме, составлять портфолио, которое отражает видение собственного развития в будущей профессиональной деятельности, научно-исследовательской работе, общественной, культурно-творческой, спортивной и др. сферах (выбрать для себя приоритет). |

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

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

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

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

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) Основная литература

1. Лапыгин Ю.Н. Методы активного обучения [Текст] : Учебник и практикум для вузов / Ю.Н.Лапыгин; Рос.акад. народ. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ. - М.: Юрайт, 2015. - 248 с.

2. Управление человеческими ресурсами [Текст]: Учеб. пособие / Под ред. А.М.Руденко. - Ростов н/Д : Феникс, 2015. - 350 с.

3. Невеев А. Б.Тренинг в организации: Учебное пособие / А.Б. Невеев. - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 256 с.// <http://znanium.com/bookread.php?book=319549>

б) Дополнительная литература

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

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

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

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

5. Зинкевич-Евстигнеева, Т.Д. Эффективная команда: шаги к созданию. Руководство для тех, кто хочет создать свою команду [Текст] - СПб.: Речь, 2003.

6. Капецио, П. Команды, которые выигрывают [Текст] - М., 2005.

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

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

9. Митин, А.Н. Культура власти и управления / Уральская академия государственной службы [Текст] - Екатеринбург, 2001. - 10 экз. Паркер, Г., Кролл, Р. Формирование команды: Сборник упражнений для тренеров [Текст] - СПб.: Питер, 2002. – 160 с.

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

11. Роббинс, Х., Финли, М. Почему не работают команды? Что идет не так и как это исправить [Текст] - М.: Добрая книга, 2005. – 304 с.

12. Сартан, Г.Н. Тренинг командообразования [Текст] - М.: Речь, 2005. – 187

13. Томпсон, Л. Создание команды [Текст] - М.: Вершина, 2006. – 544 с.
14. Управление персоналом: теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом [Текст] : Учеб.-практ. пособие / Гос. ун-т управления; Под ред. А.Я.Кибанова. - М. : Проспект, 2015. - 72 с.
15. Управление персоналом: теория и практика. Управление организационной культурой [Текст]: Учеб.-практ. пособие / Гос. ун-т управления; Под ред. А.Я.Кибанова. - М.: Проспект, 2015. - 72 с.
16. Эвангелиста, Р. Бизнес победы: Руководство для менеджера по созданию команды победителей на работе [Текст] - М.: Финансы и статистика, 2005. – 248 с.

в) Методические указания:

1. Технология командообразования и саморазвития: учеб.-метод. пособие / И. В. Гурьянова, Н.А. Кобзева, И.В. Лапчинская, О.Г. Петушкова, О.Л. Потрикеева, Г.В. Слепухина, Н.Г. Супрун, Г.А. Супруненко; под ред. И. В. Гурьяновой, Н.А. Кобзевой. – М.: ФГУР НТЦ «Информрегистр», 2017. № гос. рег. 0321700431

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

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

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

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