



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)  
46.03.02 ДОКУМЕНТОВЕДЕНИЕ И АРХИВОВЕДЕНИЕ

Направленность (профиль/специализация) программы  
Документоведение и документационное обеспечение управления

Уровень высшего образования - бакалавриат  
Программа подготовки - академический бакалавриат

Форма обучения  
заочная

Институт/ факультет	Институт гуманитарного образования
Кафедра	Педагогического образования и документоведения
Курс	1

Магнитогорск  
2019 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 46.03.02 ДОКУМЕНТОВЕДЕНИЕ И АРХИВОВЕДЕНИЕ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 06.03.2015 г. № 176)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Педагогического образования и документоведения 27.02.2020, протокол № 6

Зав. кафедрой  С.С. Великанова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО 03.03.2020 г. протокол № 6

Председатель  Т.Е. Абрамзон

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры ПОиД, канд. пед. наук  Бахольская Н.А.

Рецензент:

доцент кафедры ПОиД, канд. пед. наук  Юревич С.Н.



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

Целями освоения дисциплины (модуля) Б1.Б.14 «Технология командообразования и саморазвития» являются: формирование у студентов универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, позволяющих им успешно решать весь спектр задач, связанных с созданием и функционированием команд в организациях, а также отчетливо выраженного индивидуального взгляда на проблему создания и функционирования управленческой команды, понимания ее сути как социально-психологического феномена.

Задачи изучения дисциплины:

- сформировать у студентов научно обоснованное представление о команде, как фундаментальном понятии современной организационной психологии, и о социально-психологической сущности его феноменологического содержания в организационном контексте;
- обучить студентов практическим методам отбора кандидатов в управленческую команду в логике обеспечения кадрового потенциала, интеграции функций оперативного управления, и перспективного развития организации;
- обучить студентам самостоятельной разработке и реализации развернутых программ социально-психологического обеспечения, создания управленческих команд с учетом специфики конкретных организаций;
- обеспечить личностное и профессиональное развитие студентов применительно к реализации функции командного оператора;
- сформировать у студентов целенаправленную установку на ознакомление с практическим опытом коллег, систематический анализ как окончательных, так и промежуточных результатов деятельности, в контексте командообразования;
- расширить компетенции студентов, связанные с практической социально-психологической работой, по интрогрупповому развитию в широком контексте;
- обучить студентов методологическим и методическим основам систематизации собственного практического опыта и разработки на его основе авторских командообразующих техник и технологий.

## **2 Место дисциплины (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:

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: Управление человеческими ресурсами

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

Проектная деятельность

Социология

### 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	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
Знать	основы взаимодействия людей в коллективе, относящиеся к вопросам групповой динамики, командообразования и саморазвития
Уметь	организовывать свою деятельность в профессиональном коллективе в соответствии с учетом социальных, культурных и др., а так же организовывать наиболее эффективным способом командную работу в группе
Владеть	навыками планирования и осуществления своей деятельности ценностно-нормативных оснований современной культуры, навыками саморегуляции и эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение связанное с особенностями групповой динамики и командообразования
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию
Знать	<input type="checkbox"/> технологиями организации процесса самообразования; приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности
Уметь	<input type="checkbox"/> планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения; осуществления деятельности. <input type="checkbox"/> планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения; осуществления деятельности.
Владеть	<input type="checkbox"/> технологиями организации процесса самообразования; приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности.

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

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

- контактная работа – 4,4 акад. часов:
- аудиторная – 4 акад. часов;
- внеаудиторная – 0,4 акад. часов
- самостоятельная работа – 99,7 акад. часов;

– подготовка к зачёту – 3,9 акад. часа

Форма аттестации - зачет

Раздел/ тема дисциплины	Курс	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. 1.Раздел «Теоретические основы командообразования»								
1.1 Теоретические основы командообразования	1	2/2И			30	Изучение основной и дополнительной литературы; выполнение практического занятия	Практическое занятие 1 Тест к разделу 1	
Итого по разделу		2/2И			30			
2. 2.Раздел «Саморазвитие членов команды»								
2.1 Саморазвитие членов команды	1			2/2И	30	Изучение основной и дополнительной литературы; выполнение практического занятия	Практическое занятие Тест к разделу 2	
Итого по разделу				2/2И	30			
3. 3. Раздел "Круглый стол – подведение итогов изучения дисциплины"								
3.1 Круглый стол – подведение итогов изучения дисциплины	1				39,7	написание контрольной работы; подготовка к итоговому тесту	Контрольная работа; итоговый тест	
Итого по разделу					39,7			
Итого за семестр		2/2И		2/2И	99,7		зачёт	
Итого по дисциплине		2/2И		2/2И	99,7		зачет	

## 5 Образовательные технологии

Реализация компетентного подхода предусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

При обучении студентов дисциплине «Технология командообразования и саморазвития» следует осуществлять следующие образовательные технологии:

1. Традиционные образовательные технологии - ориентируются на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к студенту (преимущественно на основе объяснительно-иллюстративных методов обучения).

Формы учебных занятий с использованием традиционных технологий:

Информационная лекция – последовательное изложение материала в дисциплинарной логике, осуществляемое преимущественно вербальными средствами (монолог преподавателя).

2. Технологии проблемного обучения – организация образовательного процесса, которая предполагает постановку проблемных вопросов, создание учебных проблемных ситуаций для стимулирования активной познавательной деятельности студентов.

Формы учебных занятий с использованием технологий проблемного обучения:

Проблемная лекция – изложение материала, предполагающее постановку проблемных и дискуссионных вопросов, освещение различных научных подходов, авторские комментарии, связанные с различными моделями интерпретации изучаемого материала.

3. Интерактивные технологии – организация образовательного процесса, которая предполагает активное и нелинейное взаимодействие всех участников, достижение на этой основе лично значимого для них образовательного результата. Наряду со специализированными технологиями такого рода принцип интерактивности прослеживается в большинстве современных образовательных технологий.

Формы учебных занятий с использованием специализированных интерактивных технологий:

Круглый стол – подведение итогов изучения дисциплины

## 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. 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: 27.08.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM..
2. Технология командообразования и саморазвития : учебно-методическое пособие / [И. В. Гурьянова, Н. А. Кобзева, И. В. Лапчинская и др.] ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2930.pdf&show=dcatalogues/1/1134610/2930.pdf&view=true> (дата обращения: 27.08.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.
3. Мусийчук, М. В. Организационное поведение : практикум / М. В. Мусийчук, С. В. Мусийчук ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL:

<https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2974.pdf&show=dcatalogues/1/1134872/2974.pdf&view=true> (дата обращения: 27.08.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

#### **б) Дополнительная литература:**

1. Веснин, В. Р. Управление персоналом: теория и практика : учебник / В. Р. Веснин. - М. : Проспект : КноРус, 2009. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - (Информационные технологии в образовании). - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=215.pdf&show=dcatalogues/1/1053466/215.pdf&view=true> (дата обращения: 27.08.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

2. Лимарева, Ю. А. Организационное поведение : учебное пособие [для вузов] / Ю. А. Лимарева, Е. Г. Зиновьева, П. В. Лимарев ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2019. - 1 CD-ROM. - ISBN 978-5-9967-1632-6. - Загл. с титул. экрана. - URL : <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3972.pdf&show=dcatalogues/1/1532471/3972.pdf&view=true> (дата обращения: 27.03.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

3. Управление персоналом : учебник / Гос. ун-т управл. - М. : Экзамен, 2007. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=183.pdf&show=dcatalogues/1/1052644/183.pdf&view=true> (дата обращения: 27.08.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

4. Управление персоналом предприятия на основе механизмов стимулирования репродуктивного труда : монография / Н. Р. Бальнская, С. В. Витик, С. В. Коптякова, И. В. Риттер ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2015. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=1317.pdf&show=dcatalogues/1/1123545/1317.pdf&view=true> (дата обращения: 27.08.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

5. Якобсон, З. В. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие / З. В. Якобсон, Н. Т. Баскакова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 160 с. : ил., табл. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3453.pdf&show=dcatalogues/1/1514279/3453.pdf&view=true> (дата обращения: 27.08.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Имеется печатный аналог.

5. Юревич, С. Н. Теория организации : учебно-методическое пособие / С. Н. Юревич ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2015. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=1282.pdf&show=dcatalogues/1/1123479/1282.pdf&view=true> (дата обращения: 24.10.2019). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

#### **в) Методические указания:**

Самостоятельная работа студентов вуза : практикум / составители: Т. Г. Неретина, Н. Р. Уразаева, Е. М. Разумова, Т. Ф. Орехова ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2019. - 1 CD-ROM. - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3816.pdf&show=dcatalogues/1/1530261/3816.pdf&view=true> (дата обращения: 28.08.2019). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM

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



<https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2715.pdf&show=dcatalogues/1/1131997/2715.pdf&view=true> Тюплина, И. А. Социологическое сопровождение организационных взаимодействий и маркетинговых коммуникаций : монография / И. А. Тюплина, С. П. Распутина ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2715.pdf&show=dcatalogues/1/1131997/2715.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Имеется печатный аналог.

<https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=201.pdf&show=dcatalogues/1/1053153/201.pdf&view=true> Холл, Р. Х. Организации : структуры, процессы, результаты / Р. Х. Холл. - М. : Равновесие : Питер, 2005. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - (Менеджмент : теория и практика менеджмента). - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=201.pdf&show=dcatalogues/1/1053153/201.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

<https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=1282.pdf&show=dcatalogues/1/1123479/1282.pdf&view=true> Юревич, С. Н. Теория организации : учебно-методическое пособие / С. Н. Юревич ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2015. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=1282.pdf&show=dcatalogues/1/1123479/1282.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

#### Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Windows 7 Professional(для классов)	Д-1227-18 от 08.10.2018	11.10.2021
FAR Manager	свободно распространяемое	бессрочно
MS Windows 7 Professional (для классов)	Д-757-17 от 27.06.2017	27.07.2018
MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно

#### Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС»	<a href="https://dlib.eastview.com/">https://dlib.eastview.com/</a>
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: <a href="https://elibrary.ru/project_risc.asp">https://elibrary.ru/project_risc.asp</a>
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: <a href="https://scholar.google.ru/">https://scholar.google.ru/</a>
Информационная система - Единое окно доступа к информационным ресурсам	URL: <a href="http://window.edu.ru/">http://window.edu.ru/</a>

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

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебные аудитории для проведения дистанционных занятий лекционного типа : Стол компьютерный, стол письменный, стул офисный, документ-камера Epson, источник бесперебойного питания POWERCOMIMD-1500AP , камера высокого разрешения, компьютер персональный (типб), проектор ViewSonicPJD7526W, спикерфон настольный Calisto-620 Plantronics, веб-камера LogitechC920, система акустическая настольная, стереогарнитура (микрофон с шумоподавлением), экраннастенныйDigis Optimal-C MW DSOC-11032\*2

Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: Стол компьютерный, стол письменный, стул офисный, документ-камера Epson, источник бесперебойного питания POWERCOMIMD-1500AP , камера высокого разрешения, компьютер персональный (типб), проектор ViewSonicPJD7526W, спикерфон настольный Calisto-620 Plantronics, веб-камера LogitechC920, система акустическая настольная, стереогарнитура (микрофон с шумоподавлением), экраннастенныйDigis Optimal-C MW DSOC-11032\*2

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.

### ***Методические рекомендации к самостоятельной работе студентов***

Самостоятельная работа как вид учебного труда выполняется студентами без непосредственного участия преподавателя, но организуется и управляется им. Самостоятельная работа студентов осуществляется в соответствии с объемом и структурой, предусмотренными учебными планами и графиками текущего контроля.

Самостоятельная работа студентов предполагает выполнение следующих видов работ: конспектирование, реферирование научной литературы, решение тестовых заданий, подготовка к практическим занятиям, выполнение практических работ и др.

Изучение и анализ литературных источников является обязательным видом самостоятельной работы студентов. Изучение литературы по избранной теме имеет своей задачей проследить характер постановки и решения определенной проблемы различными авторами, аргументацию их выводов и обобщений, провести анализ и систематизировать полученный материал на основе собственного осмысления с целью выяснения современного состояния вопроса.

### **Практическое задание**

#### **«Тренинг командообразования»**

1. Представьте, что вы – специалист по работе с кадрами в крупной организации. Вам необходимо подготовить результаты психологической диагностики кандидата на должность руководителя проектной группы. Проведите психологическое тестирование с помощью методики Маейерс-Бриггс (МВТИ) и дайте соответствующие рекомендации

2. Ознакомьтесь с упражнениями и деловыми играми, направленными на формирование команды на этапе знакомства. Составьте примерный список упражнений, которые можно использовать руководителю непосредственно на рабочем месте для формирования команды в своей организации/отделе.

3. Вы – руководитель молодой, динамично развивающейся компании. Ее численность – 150 человек. Разработайте план мероприятий, направленных на формирование команды. Программа должна включать в себя указание мероприятий, сроков проведения, ответственных лиц, затрат.

4. Ознакомьтесь с информацией о роли и возможных вариантах проведения психодинамического тренинга. Составьте примерный список упражнений, которые можно использовать руководителю для формирования команды в своей организации/отделе в процессе тренинговой работы.

### **Текущий контроль: проверочные тесты**

#### ***Тест к разделу 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:

Выберите один ответ:

- a. командообразование
- b. развитие коллектива
- c. развитие команды

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

Выберите один ответ:

- a. малая группа
- b. команда

с. коллектив

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

Выберите один ответ: а. малая группа

б. коллектив

с. команда

4. Командообразование, как специальный вид деятельности, зародилось:

Выберите один ответ:

а. в 1999 – 2005 гг.

б. во второй половине 20 века

с. в начале 20 века

5. По какому критерию выделены функциональные и кроссфункциональные команды?

Выберите один ответ:

а. период существования

б. поставленные цели

с. субъект управления

6. На настоящий момент можно выделить несколько направлений деятельности в области командообразования: 1) вопросы комплектования команд, 2) задача командной сыгровки и 3).....

По какому критерию выделены совещательная, производственная, проектная команды?

Выберите один ответ:

а. поставленные цели

б. период существования

с. субъект управления

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

Выберите один ответ:

а. рабочая группа

б. высокоэффективная команда

с. функциональная команда

8. 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:

Выберите один ответ:

а. компетентное

б. стратегическое

с. разделенное

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

Выберите один ответ:

- а. этап сыгровки
- б. этап диагностики
- с. этап комплектования

## *Тест к разделу 2*

### Вопрос 1

Эмотивная функция общения проявляется

Выберите один ответ:

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

### Вопрос 2

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

Выберите один ответ:

- а. «Родитель» - «Взрослый»
- б. «Взрослый» - «Взрослый»
- с. «Ребенок» - «Ребенок»
- д. «Родитель» - «Родитель»

### Вопрос 3

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

Выберите один ответ:

- а. прикрывание рукой рта или лица
- б. руки, скрещенные на груди
- с. раскрытые ладони
- д. руки за спиной в замок

### Вопрос 4

Определение места человека в системе деловых и персональных отношений в организационном контексте, называется:

Выберите один ответ:

- а. позиционирование
- б. групповая идентификация
- с. полоролевая идентичность

### Вопрос 5

В модели Кейрси, работники с данным психотипом предпочитают заниматься поиском себя, мира и гармонии, дружелюбны, терпимы и ценят отношения, называются:

Выберите один ответ:

- а. логистики
- б. тактики
- с. дипломаты

### Вопрос 6

Член команды, который выполняет функции ориентировки и контроля, а именно разрабатывает план-график, реагирует на отклонения от планов, распределяет ресурсы и нагрузку, контролирует исполнение – это:

Выберите один ответ:

- а. командный лидер
- б. командный менеджер
- с. специалист

### Вопрос 7

Процесс, в ходе которого обозначаются и распределяются командные роли, обеспечивающие взаимодополнение и совместимость членов команды, называется:

Выберите один ответ:

- a. все ответы неверны
- b. макропозиционирование
- c. микропозиционирование

### Вопрос 8

В модели управленческих ролей Т.Ю. Базарова, реализация данной роли предполагает разработку мероприятий по достижению целей организации и называется:

Выберите один ответ:

- a. организатор
- b. администратор
- c. руководитель
- d. управленец

### Вопрос 9

Групповая сплоченность – это мера взаимосвязанности членов команды, которая выражается:

Выберите один ответ:

- a. все ответы верны
- b. мерой позитивности и интенсивности эмоциональных межличностных отношений всех со всеми
- c. разделяемостью целей существования группы
- d. совпадением ориентаций на основные ценности, касающиеся процесса совместной деятельности

### Вопрос 10

Эффект межгрупповых отношений, предполагающий дискриминацию другой группы и вынесение решений в пользу членов своей группы, называется:

Выберите один ответ:

- a. групповое сопротивление
- b. ингрупповой фаворитизм
- c. моббинг

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

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
<b>ОК – 6(способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия)</b>		
Знать	основы взаимодействия людей в коллективе, относящиеся к вопросам групповой динамики, командообразования и саморазвития	<p>Вопросы к зачету:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>Команда</u> 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> </ol>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		24. <a href="#">Веревочный курс</a> как способ формирования команды
Уметь	организовывать свою деятельность в профессиональном коллективе в соответствии с учетом социальных, культурных и др., а также организовывать наиболее эффективным способом командную работу в группе	<p>Ознакомьтесь с упражнениями и деловыми играми, направленными на формирование команды на этапе знакомства. Составьте примерный список упражнений, которые можно использовать руководителю непосредственно на рабочем месте для формирования команды в своей организации/отделе.</p> <p>Ознакомьтесь с информацией о роли и возможных вариантах проведения психодинамического тренинга. Составьте примерный список упражнений, которые можно использовать руководителю для формирования команды в своей организации/отделе в процессе тренинговой работы.</p> <p>Познакомьтесь с тренинговыми упражнениями, направленными на командообразование.</p>
Владеть	навыками планирования и осуществления своей деятельности ценностно-нормативных оснований современной культуры, навыками саморегуляции и эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение связанное с особенностями групповой динамики и командообразования	<p>Представьте, что вы – специалист по работе с кадрами в крупной организации. Вам необходимо подготовить результаты психологической диагностики кандидата на должность руководителя проектной группы. Проведите психологическое тестирование с помощью методики Маейерс-Бриггс (МВТИ) и дайте соответствующие рекомендации</p> <p>Вы – руководитель молодой, динамично развивающейся компании. Ее численность – 150 человек. Разработайте план мероприятий, направленных на формирование команды. Программа должна включать в себя указание мероприятий, сроков проведения, ответственных лиц, затрат.</p>



Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
<b>ОК- 7</b> <b>(способностью к самоорганизации и самообразованию)</b>		
Знать	технологиями организации процесса самообразования; приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности.	<p>Вопросы к зачету:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие жизненного пути.</li> <li>2. Понятие жизненной позиции.</li> <li>3. Понятие жизненной перспективы.</li> <li>4. Понятие жизненного сценария.</li> <li>5. Личность как субъект жизненного пути.</li> <li>6. Личностный рост и его патогенные механизмы.</li> <li>7. Признаки остановки личностного роста.</li> <li>8. Понятие индивидуального коучинга и условия его успешности.</li> </ol>
Уметь	планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения; осуществления деятельности.	Подготовить портфолио, которое отражало бы видение собственного развития в будущей <u>профессиональной</u> деятельности, научно-исследовательской работе, общественной, культурно-творческой, спортивной и др. сферах (можно выбрать для себя приоритет). В портфолио могут быть включены следующие материалы: грамоты, сертификаты, дипломы, публикации, резюме, свидетельства, благодарственные письма, рекомендации и др.
Владеть	технологиями организации процесса самообразования; приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности.	Вы – руководитель молодой, динамично развивающейся компании. Ее численность – 150 человек. Разработайте план мероприятий, направленных на формирование команды. Программа должна включать в себя указание мероприятий, сроков проведения, ответственных лиц, затрат.

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

Промежуточная аттестация по дисциплине «Технология командообразования и саморазвития» проводится в форме защиты контрольной работы и зачета по вопросам, охватывающие теоретические и практические основы дисциплины

### **При оценке знаний и умений по дисциплине учитываются:**

- правильность и осознанность изложения изученного материала, полнота раскрытия понятий, установление взаимосвязей между понятиями, точность применения научных терминов и обозначений;
- самостоятельность, логичность и доказательность ответов
- знание фактического материала по программе, в том числе: знание обязательной литературы, современных публикаций по программе курса, а также истории науки;
- степень активности студента на семинарских занятиях;
- логика, структура, стиль ответа; уровень самостоятельности мышления; умение приложить теорию к практике, решать педагогические задачи и анализировать предлагаемые педагогические ситуации;
- наличие пропусков семинарских и лекционных занятий по неуважительным причинам.

#### Оценка «зачтено»

предполагает достаточный уровень сформированности компетенций, а именно:

- хорошее знание основных терминов и понятий изучаемой дисциплины;
- достаточно полные ответы на вопросы;
- последовательное изложение материала курса;
- хорошее знание и владение методами и средствами решения педагогических задач и анализа предлагаемых педагогических ситуаций;
- умение формулировать некоторые обобщения по теме вопросов.

#### Оценка «не зачтено»

предполагает недостаточный уровень сформированности компетенций, а именно:

- неудовлетворительное знание основных терминов и понятий изучаемой дисциплины;
- отсутствие логики и последовательности в изложении изученного материала;
- неумение формулировать отдельные выводы и обобщения по излагаемой теме;
- неумение решать педагогические задачи и анализировать предлагаемые педагогические ситуации;
- несистемное посещение занятий, отсутствие работы на семинарах, выполнение отдельных форм промежуточного контроля с отрицательной оценкой.

### **Вопросы к зачету**

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. [Веревочный 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.

### **Контрольная работа**

1. Подготовиться к тесту по учебной дисциплине.
2. Подготовить портфолио, которое отражало бы видение 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.

### **Итоговый тест**

#### **Вопрос 1**

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

Выберите один ответ:

- а. веревочный курс;
- б. тренинг личностного роста.
- в. тим-билдинг;

#### **Вопрос 2**

На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, на-сколько эффективно она продвигается вперед, называется:

Выберите один ответ:

- а. знакомство;
- б. позиционирование;
- в. рефлексия.

**Вопрос 3**

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

Выберите один ответ:

- а. команда специалистов;
- б. виртуальная команда;
- в. команда перемен.

**Вопрос 4**

К причинам ухода команд из организации относят:

Выберите один ответ:

- а. команда создает собственный бизнес;
- б. команда перерастает организацию;
- в. все ответы верны.
- г. поиск лучших условий работы;
- д. смена владельца бизнеса;

**Вопрос 5**

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:

Выберите один ответ:

- а. мотиваторы;
- б. генераторы идей;
- в. гармонизаторы.

- d. организаторы;

**Вопрос 6**

Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена ко-манды, называется:

Выберите один ответ:

- a. роль;
- b. образ;
- c. стремление.

**Вопрос 7**

Автором модели «Колесо команды» является:

Выберите один ответ:

- a. Т.Б. Базаров;
- b. Марджерисон-МакКенн.
- c. Р.М. Белбин;

**Вопрос 8**

В настоящий момент выделяют следующие направления в области командо-образования:

Выберите один ответ:

- a. все ответы не верны.
- b. диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «ко-манда»;
- c. вопросы комплектования команд;
- d. формирование командного духа;

**Вопрос 9**

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

Выберите один ответ:

- a. принятие роли;
- b. ролевое самоопределение;

- c. все ответы верны.
- d. ролевая идентификация;
- e. создание роли;

**Вопрос 10**

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

Выберите один ответ:

- a. групповое табу;
- b. групповой ритуал;
- c. социальная лень;
- d. все ответы неверны

**Вопрос 11**

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

Выберите один ответ:

- a. ценностно-ориентационное единство.
- b. командообразование;
- c. групповая сплоченность;

**Вопрос 12**

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

Выберите один ответ:

- a. идентичность;
- b. приверженность;
- c. все ответы не верны.
- d. законопослушность;

- е. лояльность;

**Вопрос 13**

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

Выберите один или несколько ответов:

- а. знакомство.
- б. комплектование команды;
- в. формирование общего видения;

**Вопрос 14**

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

Выберите один ответ:

- а. тренинги овладения поведением;
- б. тренинги навыков;
- в. групподинамические тренинги.

**Вопрос 15**

Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

Выберите один ответ:

- а. во второй половине 20 века;
- б. в конце 19 века
- в. в начале 20 века.

**Вопрос 16**

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

Выберите один ответ:

- а. управленец;
- б. администратор;

- с. организатор;
- d. руководитель.

**Вопрос 17**

К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся:

Выберите один ответ:

- a. конкуренция с другими группами;
- b. неуспех деятельности;
- с. все ответы верны.
- d. жизненные кризисы;

**Вопрос 18**

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

Выберите один ответ:

- a. рабочая группа;
- b. команда;
- с. псевдокоманда.

**Вопрос 19**

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:

Выберите один ответ:

- a. менеджер;
- b. лидер;
- с. руководитель.

**Вопрос 20**

К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят:

Выберите один ответ:

- a. квалификация и четкое осознание выполняемых ролей;



- b. все ответы верны
- c. командное вознаграждение;
- d. открытые коммуникации.
- e. поддерживающее окружение;

**Вопрос 21**

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

Выберите один ответ:

- a. огруппление мышления;
- b. ингрупповой фаворитизм;
- c. групповое табу.

**Вопрос 22**

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

Выберите один ответ:

- a. развитие;
- b. организация;
- c. консультирование;
- d. стимулирование.
- e. новаторство;

**Вопрос 23**

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

Выберите один ответ:

- a. групповая идентичность;
- b. коллективистическое самосознание;
- c. групповая сплоченность.

**Вопрос 24**

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

Выберите один или несколько ответов:

- а. реализатор;
- б. руководитель;
- в. организатор;
- г. все ответы верны.
- д. мотиватор

**Вопрос 25**

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

Выберите один ответ:

- а. потенциальная команда;
- б. псевдокоманда;
- в. рабочая группа.

**Вопрос 26**

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

Выберите один ответ:

- а. сплоченность;
- б. команда.
- в. группа;

**Вопрос 27**

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:

Выберите один ответ:

- а. командный менеджмент;

- b. структурированный менеджмент.
- c. стратегический менеджмент;

**Вопрос 28**

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

Выберите один ответ:

- a. институциализация.
- b. знакомство;
- c. формирование общего видения;

**Вопрос 29**

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

Выберите один ответ:

- a. групповое табу;
- b. самоизоляция.
- c. моббинг;

**Вопрос 30**

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

Выберите один ответ:

- a. социальная лень;
- b. внешний локус контроля.
- c. групповой ритуал;
- d. моббинг;

***Методические рекомендации для подготовки к зачету***

В процессе подготовке к зачету рекомендуется:

- 1) ознакомиться с перечнем вопросов, выносимых на зачет,

- 2) повторить, обобщить и систематизировать информацию, полученную на протяжении всего учебного года в процессе слушания лекций; чтения учебников, учебных пособий, монографий, сборников научных статей, журналов и газетных публикаций, предлагаемых для углубленного изучения той или иной темы,
- 3) просмотреть конспекты лекций; конспекты, содержащие основные положения концепций авторов, работы которых изучались в ходе подготовки к семинарским занятиям; планы ответов на вопросы семинарских занятий,
- 4) выучить определения основных понятий и категорий.

Следует помнить, что преподаватель на зачете проверяет не только уровень запоминания учебного материала, но и то, как студент понимает те или иные категории и проблемы, как умеет мыслить, аргументировать, отстаивать определенную позицию, объяснять, передавать заученную дефиницию своими словами. На зачете преподаватель может задать студенту дополнительные и уточняющие вопросы. Если первые связаны, как правило, с плохим ответом, то вторые – направлены на уточнение мысли студента.

Критериями при выставлении оценки являются правильность ответов на вопросы, полнота ответа, степень использования научных и нормативных источников, умение связывать теорию с практикой, логика и аргументированность изложения, грамотное комментирование, приведение примеров, культура речи. Это значит, что преподаватель оценивает как знание данного предмета, так и форму изложения их студентом.