



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

УТВЕРЖДАЮ
Директор Филиал в г. Белорецк
Д.Р. Хамзина
18.02.2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ТЕХНОЛОГИЯ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ И САМОРАЗВИТИЯ

Направление подготовки (специальность)
27.03.01 СТАНДАРТИЗАЦИЯ И МЕТРОЛОГИЯ

Направленность (профиль/специализация) программы
Стандартизация и сертификация в металлургии

Уровень высшего образования - бакалавриат
Программа подготовки - академический бакалавриат

Форма обучения
очная

Институт/ факультет	Филиал в г. Белорецк
Кафедра	Металлургии и стандартизации
Курс	1
Семестр	1

Магнитогорск
2020 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 27.03.01 СТАНДАРТИЗАЦИЯ И МЕТРОЛОГИЯ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 06.03.2015 г. № 168)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Metallургии и стандартизации

10.02.2020, протокол № 6

Зав. кафедрой  С.М. Головизнин

Рабочая программа одобрена методической комиссией Фидиал в г. Белорецк

18.02.2020 г. протокол № 6

Председатель  Д.Р. Хамзина

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры МиС, канд. пед. наук



Э.С. Аришина

Рецензент:

Нач. исследовательско-технологического

отдела АО «БМК»



Л.Э. Пыхов

Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2021 - 2022 учебном году на заседании кафедры Металлургии и стандартизации

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ С.М. Головизнин

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2022 - 2023 учебном году на заседании кафедры Металлургии и стандартизации

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ С.М. Головизнин

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2023 - 2024 учебном году на заседании кафедры Металлургии и стандартизации

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ С.М. Головизнин

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Металлургии и стандартизации

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ С.М. Головизнин

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

формирование у студентов общекультурных компетенций, позволяющих успешно решать весь спектр задач, связанных с созданием и функционированием команд в организациях, а также отчетливо выраженного индивидуального взгляда на саморазвитие, как на необходимый ресурс, способствующий самоорганизации и самообразованию, достижению эффективного совместного результата при включении в командную и коллективную работу.

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:

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/практик: «Обществознание», «Физическая культура» в объеме средней общеобразовательной школы.

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

Проектная деятельность

Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

Производственная – преддипломная практика

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-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
Знать	основные определения и понятия командообразования и называет их структурные характеристики; основы взаимодействия людей в коллективе, относящиеся к вопросам групповой динамики, командообразования и саморазвития; достоинства и недостатки моделей взаимодействия, иметь четкое представление об особенностях личности и взаимодействия людей в коллективе, относящихся к вопросам групповой динамики и командообразования; наиболее эффективные средства осуществления взаимодействия, в т.ч. на основе этнических, социальных и культурных различий и особенностей взаимодействия людей в коллективе, относящихся к вопросам групповой динамики и командообразования;

Уметь	<p>выделять и выбирать адекватные способы взаимодействия в зависимости от представления об особенностях 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>выбирать адекватные способы взаимодействия в зависимости от этнических, социальных и культурных различий и организовать командную работу в детском коллективе зависимости от особенностей аудитории (возрастные особенности, гендерные различия и проч.);</p> <p>распознавать эффективное решение от неэффективного в рамках процесса командообразования;</p> <p>подбирать способы и методы взаимодействия в зависимости от представления об особенностях личности, в т.ч. об этнических, социальных и культурных различиях;</p>
Владеть	<p>практическими навыками использования элементов командообразования и саморазвития на других дисциплинах, на занятиях в аудитории;</p> <p>применять на практике избранные средства организации работы коллектива, некоторые способы саморегуляции и тренинговые упражнения, направленные на выработку эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение связанное с особенностями групповой динамики и командообразования;</p> <p>соотносить достоинства и недостатки используемых моделей взаимодействия с точки зрения учета социальных, конфессиональных, культурных различий;</p> <p>составлять собственную программу саморегуляции и проводить тренинговые упражнения, направленные на выработку эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение, связанное с особенностями групповой динамики и командообразования.</p>
ОК-7 способностью к самоорганизации и самообразованию	
Знать	<p>основные методы исследований, используемых в процессе самообразования, саморазвития и самоорганизации;</p> <p>определения понятий «жизненный путь», «жизненная позиция», «жизненная перспектива»;</p> <p>основные правила организации процессов самоорганизации и самообразования;</p> <p>основные методы исследований, используемых в процессах самоорганизации и самообразования.</p>

Уметь	<p>обсуждать способы эффективного решения проблем, связанных с самоорганизацией и самообразованием;</p> <p>распознавать эффективное решение от неэффективного;</p> <p>применять полученные знания в профессиональной деятельности;</p> <p>использовать их на междисциплинарном уровне;</p> <p>приобретать знания в области самоорганизации и самообразованию;</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, давая полную аргументацию принимаемым решениям при выборе способов выполнения деятельности;</p> <p>ставить цели и определять роли в команде;</p> <p>строить коммуникативные процессы.</p>
Владеть	<p>практическими навыками использования элементов самоорганизации и самообразования на других дисциплинах, на занятиях в аудитории;</p> <p>способами демонстрации умения анализировать ситуацию и принимать решения;</p> <p>методами самоорганизации и самообразования;</p> <p>способами оценивания значимости и практической пригодности полученных результатов;</p> <p>возможностью междисциплинарного применения полученных знаний;</p> <p>технологиями организации процесса самообразования;</p> <p>приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности;</p> <p>знанием содержания и особенностей процессов самоорганизации и самообразования, обосновывать соответствие выбранных технологий реализации процессов целям профессионального роста;</p> <p>системой знаний о содержании, особенностях процессов самоорганизации и самообразования, аргументированно обосновывать принятые решения при выборе технологий их реализации с учетом целей профессионального и личностного развития.</p>
ПК-10 способностью организовывать работу малых коллективов исполнителей	
Знать	<p>основные результаты современных исследований;</p> <p>особенности своего характера, сильные и слабые стороны;</p> <p>способы управление процессами коммуникаций в группе (коллективе);</p> <p>деловой этикет в коммуникативном поведении;</p> <p>особенности командных ролей с точки зрения различных концепций.</p>
Уметь	<p>проводить прогнозирование и моделирование ситуаций;</p> <p>вести эффективные коммуникации;</p> <p>оценивать сплоченность группы (команды, коллектива);</p> <p>управлять своим поведением согласно ситуации.</p>

Владеть	навыками распределения обязанностей и делегирования полномочий; навыками принятия командных решений; навыками самостоятельной работы с учебной и научной литературой; основами тайм-менеджмента.
---------	---

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. Раздел 1. Теоретические основы командообразования								
1.1 Команда и коллектив как виды групп высшего уровня развития	1	2		2	6	Тестовое задание. Тренинг	Устный опрос по тестовому заданию и результатам тренинга. Семинар-дискуссия	ОК-6, ОК-7, ПК-10
1.2 Формирование команды и коллектива		2		2	10	Упражнения и деловые игры, направленные на формирование команды на этапе знакомства	Семинар-дискуссия по итогам упражнений	ОК-6, ОК-7, ПК-10
Итого по разделу		4		4	16			
2. Раздел 2. Внутрикомандные процессы и отношения								
2.1 Распределение ролей и особенности работы в команде	1	2		2/ИИ	8	Методика «Командные роли» Р. М. Белбина	Семинар-дискуссия по результатам теста. Тренинговые упражнения на семинарском занятии	ОК-6, ОК-7, ПК-10
2.2 Управление взаимоотношениями в команде		2		2/ИИ	9	Работа над кейсами по командообразованию. Стратегическая игра	Устный опрос по разбору кейса на командообразование. Собеседование по результатам участия в стратегической игре	ОК-6, ОК-7, ПК-10

2.3 Коммуникации в команде		2		2/ИИ	8	Самостоятельное изучение учебной и научной литературы по основным положениям теорий Д. Мида, Д. Кислера, Э. Берна. Тренинг.	Устный опрос, тестирование	ОК-6, ОК-7, ПК-10
2.4 Управление конфликтами в командах		2		2/ИИ	8	Методика К. Томаса	Устный опрос по результатам методики	ОК-6, ОК-7, ПК-10
2.5 Взаимодействие команд		2		2/ИИ	4	Самостоятельное изучение учебной и научной литературы	Устный опрос	ОК-6, ОК-7, ПК-10
Итого по разделу		10		10/ИИ	37			
3. Раздел 3. Саморазвитие членов команды								
3.1 Жизненный путь личности саморазвитие. Индивидуальный коучинг	1	4		4/ИИ	18	Составление портфолио. Разработка проекта (группового).	Устный опрос по результатам методик. Презентация и защита группового проекта. Анализ командного дела	ОК-6, ОК-7, ПК-10
Итого по разделу		4		4/ИИ	18			
Итого за семестр		18		18/ИИ	71		зачёт	
Итого по дисциплине		18		18/ИИ	71		зачет	ОК-6, ОК-7, ПК-10

5 Образовательные технологии

Для достижения планируемых результатов в обучении дисциплине «Технология командообразования и саморазвития» используются 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). Учебная деятельность студента носит в таких условиях, как правило, репродуктивный характер.

Формы учебных занятий с использованием традиционных технологий:

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

Семинар – беседа преподавателя и студентов, обсуждение заранее подготовленных сообщений по каждому вопросу плана занятия с единым для всех перечнем рекомендуемой обязательной и дополнительной литературы.

Практическое занятие, посвященное освоению конкретных умений и навыков по предложенному алгоритму.

2. Игровые технологии – организация образовательного процесса, основанная на реконструкции моделей поведения в рамках предложенных сценарных условий.

Формы учебных занятий с использованием игровых технологий:

Учебная игра – форма воссоздания предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности специалиста, моделирования таких систем отношений, которые характерны для этой деятельности как целого.

Деловая игра – моделирование различных ситуаций, связанных с выработкой и принятием совместных решений, обсуждением вопросов в режиме «мозгового штурма», реконструкцией функционального взаимодействия в коллективе и т.п.

Ролевая игра – имитация или реконструкция моделей ролевого поведения в предложенных сценарных условиях.

3. Технологии проектного обучения – организация образовательного процесса в соответствии с алгоритмом поэтапного решения проблемной задачи или выполнения учебного задания. Проект предполагает совместную учебно-познавательную деятельность группы студентов, направленную на выработку концепции, установление целей и задач, формулировку ожидаемых результатов, определение принципов и методик решения поставленных задач, планирование хода работы, поиск доступных и оптимальных ресурсов, поэтапную реализацию плана работы, презентацию результатов работы, их осмысление и рефлексию.

Творческий проект, как правило, не имеет детально проработанной структуры; учебно-познавательная деятельность студентов осуществляется в рамках рамочного задания, подчиняясь логике и интересам участников проекта, жанру конечного результата (газета, фильм, праздник, издание, экскурсия и т.п.).

4. Интерактивные технологии – организация образовательного процесса, которая предполагает активное и нелинейное взаимодействие всех участников, достижение на этой основе лично значимого для них образовательного результата.

Формы учебных занятий с использованием специализированных интерактивных технологий:

лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция-прессконференция.

семинар-дискуссия – коллективное обсуждение какого-либо спорного вопроса, проблемы, выявление мнений в группе (межгрупповой диалог, дискуссия как спор-диалог).

5. Информационно-коммуникационные образовательные технологии –

специализированных программных сред и технических средств работы с информацией.

Формы учебных занятий с использованием информационно-коммуникационных технологий:

Лекция-визуализация – изложение содержания сопровождается презентацией
Практическое занятие в форме презентации – представление результатов проектной деятельности.

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. Истратова, О.Н. Психология эффективного общения и группового взаимодействия : учеб. пособие / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. - Ростов-на-Дону ; Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2018. - 192 с. - ISBN 978-5-9275-2848-6. - Текст : электронный. - URL: <https://new.znaniyum.com/catalog/product/1039716> (дата обращения: 02.09.2020)

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: 02.09.2020). - Макрообъект. - Текст: электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

б) Дополнительная литература:

1. Авдеев, В. В. Работа с командой: психологические возможности: Практикум: Для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности / Авдеев В.В. - Москва : КУРС, НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 152 с. - ISBN 978-5-16-100247-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znaniyum.com/catalog/product/972345> (дата обращения: 02.09.2020).

2. Аппело, Ю. Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами: Практическое руководство / Аппело Ю. - М.: Альпина Паблишер, 2018. - 534 с. ISBN 978-5-9614-6361-3. - Текст : электронный. - URL: <https://new.znaniyum.com/catalog/product/1003506> (дата обращения: 02.09.2020)

3. 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: 02.09.2020). - Макрообъект. - Текст: электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

4. Лешер, О. В. Поведение в конфликтных ситуациях [Электронный ресурс] : учебное пособие / О. В. Лешер, Л. В. Оринина. - Магнитогорск : МГТУ, 2012. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Режим доступа: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=968.pdf&show=dcatalogues/1/1119046/968.pdf&view=true>

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

гнитогорск :

6. Мережников, А. П. Психолого-педагогическая диагностика [Электронный ресурс] : практикум / А. П. Мережников ; МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Режим доступа:

<https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2838.pdf&show=dcatalogues/1/1133216/2838.pdf&view=true>

7. Мусийчук, М. В. Арт-методы в образовании: учебное пособие / М. В. Мусийчук, С. В. Мусийчук; МГТУ. - Магнитогорск: МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM) - URL:

<https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3399.pdf&show=dcatalogues/1/1139507/3399.pdf&view=true> (дата обращения: 02.09.2020). - Макрообъект. - Текст: электронный. - ISBN 978-5-9967-1070-6. - Сведения доступны также на CD-ROM.

8. Мусийчук, М. В. Ассесмент. Психологическая диагностика: 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=2829.pdf&show=dcatalogues/1/1133072/2829.pdf&view=true> (дата обращения: 02.09.2020). - Макрообъект. - Текст: электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

9. Мусийчук, М. В. Диагностика и развитие креативности: практикум / М. В. Мусийчук; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL:

<https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3143.pdf&show=dcatalogues/1/1136438/3143.pdf&view=true> (дата обращения: 02.09.2020). - Макрообъект. - Текст: электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

10. 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: 02.09.2020). - Макрообъект. - Текст: электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

11. Невеев, А. Б. Тренинг в организации: Учебное пособие / Невеев А.Б. - Москва :НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 256 с. (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплет 7БЦ/Без шитья)ISBN 978-5-16-005660-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1015858> (дата обращения: 02.09.2020).

12. Профессионализм и творчество: сборник материалов научно-практической конференции 14 февраля 2018 г / [под ред. М. В. Мусийчук, Е. И. Шулевой] ; МГТУ. - Магнитогорск: МГТУ, 2018. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL:

<https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3576.pdf&show=dcatalogues/1/1515077/3576.pdf&view=true> (дата обращения: 02.09.2020). - Макрообъект. - Текст: электронный. - ISBN 978-5-9967-1215-1. - Сведения доступны также на CD-ROM.

13. Управление командой: Практическое руководство - М.:Альпина Паблишер, 2017. - 220 с. (Harvard Business Review 10 лучших статей) ISBN 978-5-9614-6496-2. - Текст : электронный. - URL: <https://new.znanium.com/catalog/product/1003140> (дата обращения: 02.09.2020).

14. Чанько, А. Д. Команды в современных организациях : учебник [Электронный ресурс] / А. Д. Чанько; Высшая школа менеджмента СПбГУ. — СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2011. — 408 с. - ISBN 978-5-9924-0062-5

в) Методические указания:

1. Методические указания по подготовке докладов в Приложении 1.
2. Методические указания по разработке презентаций Microsoft PowerPoint в

Приложении 1.

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

https://openedu.ru/course/spbu/DEL_OBS/. Курс "Основы эффективного делового общения" на сайте Открытое образование

<https://openedu.ru/course/hse/SOCPSY/>. Курс «Социальная психология» на сайте Открытое образование

<https://openedu.ru/course/hse/PSYCOM/>. Курс «Психология коммуникации» на сайте Открытое образование

<https://intuit.ru/studies/courses/3465/707/info>. Курс "Психология и педагогика" на сайте Интуит

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(Белорецк)	К-171-09 от 18.10.2009	бессрочно
MS Windows 7(Белорецк)	К-171-09 от 18.10.2009	бессрочно
7Zip	свободно распространяемое	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС»	https://dlib.eastview.com/
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования	URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: https://scholar.google.ru/
Информационная система - Единое окно доступа к информационным ресурсам	URL: http://window.edu.ru/
Российская Государственная библиотека. Каталоги	https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	http://magtu.ru:8085/marcweb2/Default.asp

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Доска, мультимедийный проектор, экран, мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации. Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточных аттестаций. Доска, мультимедийный проектор, экран, мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся, компьютерный класс, читальный зал библиотеки. 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.

Приложение 1

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

По дисциплине «Технология командообразования и саморазвития» предусмотрена аудиторная и внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся.

Аудиторная самостоятельная работа студентов предполагает выполнение различных заданий и тренингов, а также психологических тестов на практических занятиях.

Примерные аудиторные задания для практических занятий:

1. Введение в дисциплину «Технология командообразования и саморазвитие»

1.1. Актуальность дисциплины в системе высшего образования

- Почему данная дисциплина стала особенно актуальной в наше время?
- Как вы понимаете «способность работать в команде»?
- Как вы понимаете термин саморазвитие?
- Составьте план своего саморазвития на ближайший год, 5 лет, 10 лет.

1.2. История командообразования

- Какие пословицы, поговорки, афоризмы о командах вы знаете?
- Прочитайте информацию и подумайте, какие мероприятия в разные эпохи можно считать командообразованием.

Документальные свидетельства древних тимбилдингов датируются примерно 200 годом до н.э., когда еще в Древнем Риме для поддержания боевого духа и сплоченности солдат в войсках проводились специальные мероприятия и игры. Как правило, это были соревнования на силу, на выносливость, а также на изобретательность. Победители получали подарки, в зависимости от масштаба мероприятия: от бутылки отличного итальянского вина, до земельных наделов. Явление само по себе появилось спонтанно в отдельных легионах когда римские генералы старались создать сплоченный дух среди своих подчиненных и пришли к выводу что нет ничего более эффективного чем игра. Более менее научно подошли к данному явлению Гай Юлий Цезарь и его потомок Октавиан Август разработавшие систему средств повышения морального духа римских солдат перед битвой.

В древней Греции командообразование было настолько сильным, что сплоченность солдат оставалось крепкой даже до самой смерти.

2. Командообразование

2.1. Основные понятия: группа, команда, личность и ее особенности

- Какие ассоциации возникают со словом «команда»?

- Составьте таблицу «Сравнение группы и команды».
- Изучите тему «Личность» и представьте схематически структуру личности и факторы влияющие на ее развитие.

2.2. Подходы к командообразованию и модели команд

- Выпишите циклические и линейные модели команд.
- Представьте процесс командообразования в виде своей модели.

2.3. Этапы формирования команды

- Составьте этапы формирования команды в правильной последовательности и охарактеризуйте каждый этап.

1. группирование
2. функционирование
3. адаптация
4. нормирование деятельности

- Различают четыре основных подхода к формированию команды: 1) целеполагающий (основанный на целях), межличностный (интерперсональный), 3) ролевой и 4) проблемно-ориентированный.

Прочитайте характеристики и определите о каком подходе идет речь.

- проведение дискуссии и переговоров среди членов команды относительно их ролей; предполагается, что роли членов команды частично перекрываются. Командное поведение может быть изменено в результате изменения их исполнения, а также индивидуального восприятия ролей.

- сфокусирован на улучшении межличностных отношений в группе и основан на том, что межличностная компетентность увеличивает эффективность существования группы как команды. Его цель - увеличение группового доверия, поощрение совместной поддержки, а также увеличение внутрикандных коммуникаций.

- предполагает организацию заранее спланированных серий встреч по фасилитации процесса (с участием третьей стороны - консультанта) с группой людей, имеющих общие организационные отношения и цели. Содержание процесса включает в себя последовательное развитие процедур решения командных проблем и затем достижение главной командной задачи. Предполагается, что наряду с наработкой такого умения у всех членов команды активность по ее формированию должна быть также сфокусирована на выполнении основной задачи, межличностных умениях, а также может включать целеполагание и прояснение функционально-ролевой соотнесенности.

- позволяет членам группы лучше ориентироваться в процессах выбора и реализации групповых целей. Процесс осуществляется с помощью консультанта. Цели могут быть стратегическими по своей природе или установлены в соответствии со спецификой деятельности, например, как изменение продуктивности или уровня продаж, а также как изменение внутренней среды или каких-либо процессов.

2.4. Лидерство в команде и распределение ролей

- Составьте таблицу «Сравнение лидера и руководителя».
- Составьте портрет лидера команды, как вы себе его представляете.
- Какие стили управления вы знаете?
- Какие техники манипулирования существуют?

2.5. Методы сплочения команды

- Какие методы сплочения команд существуют?
- Что представляет собой веревочный курс?
- Какую команду можно назвать эффективной. Выберите подходящие характеристики.

Эффективной можно назвать такую команду, в которой

- неформальная и открытая атмосфера;
- задача хорошо понята и принимается;
- информация передается в искаженном виде;
- члены группы прислушиваются друг к другу;
- в обсуждении принципиальных вопросов участвуют все члены группы;
- важные решения принимает лидер самостоятельно;
- в ходе обсуждения поощряется как высказывание идей, так и выражение чувств;
- конфликты и разногласия между членами группы центрируются вокруг идей и методов, а не личностей;
- члены команды конфликтуют и засыпают друг друга упреками.

3. Эффективная коммуникация

3.1. Коммуникативный процесс, средства коммуникации и их особенности

- Какие барьеры коммуникации вы знаете?
- На какие группы делятся невербальные средства общения?
- Запишите примеры невербальных средств общения.

Экстралингвистика

Такесика

Кинесика

Проксемика

Ольфакция

3.2. Конфликты и способы их преодоления

- Разыграйте конфликт между родителями и детьми; начальником и подчиненным, между друзьями.
- Представьте способы разрешения конфликтов с помощью различных стратегий.

3.3. Деловые переговоры

- Как вы думаете, какую роль играет внешний вид при переговорах. Вы согласны с поговоркой - Встречают по одежке, а провожают по уму.
- Напишите резюме для трудоустройства.
- Разыграйте ситуацию собеседования?

Тренинги на командообразование

«Волшебная лампа»

Цель: Упражнение позволяет участникам задуматься о тех изменениях, которые они хотели бы видеть в своей команде. Также это упражнение подходит для эффектного и теплого завершения тренинга командообразования.

Время: 20–30 минут в зависимости от размера команды

Размер группы: 10–20 участников

Необходимые материалы. Бумага для заметок, карандаши, бумага формата А3.

Описание:

1. Группа, сидящая в общем кругу, получает следующую инструкцию: *«Представьте себе: вы и ваша команда находят старую лампу, кто-то берет ее в руки, потирает и — сюрприз! — из нее появляется джинн. Теперь вы можете загадать три желания, но, поскольку вы нашли джинна вместе со своей рабочей командой, эти желания должны относиться к рабочей обстановке. Вы можете изменить своего босса, своих коллег, сделать так, чтобы с вами работала ваша любимая тетя, чтобы коллеги чаще улыбались, чтобы офисный стол стал больше, и т. д. Каждый может загадать свои три желания».*

2. Каждый пишет свои три желаемых изменения, относящихся к командной работе.

3. Общегрупповой список фиксируется на доске.

Подведение итогов упражнения:

Можно ли что-то сделать, чтобы эти перемены произошли в реальности? Если нет, то что можно сделать для улучшения ситуации?

«7 факторов»

Цель: Упражнение тренирует умение участников группы договариваться между собой.

Время: 45–50 минут

Размер группы: 8–25 участников.

Для следующего упражнения нам нужно разделить на мини-группы по 5-6 человек.

Каждая мини-группа должна будет составить список из 7 факторов, которые кажутся вам наиболее важными для работы в коллективе, например: умение внимательно слушать, способность поставить себя на место другого, уважение к партнеру, ясное мышление, доверие, фантазия, и др.

На эту работу у вас будет 15 минут. Для того, чтобы не мешать друг другу, предлагаю группам разойтись по разным местам в аудитории.

15 минут идет работа

Справились? Отлично! Теперь задача каждой команды проранжировать эти факторы по их важности для работы в коллективе. Обязательное условие: с этим решением должны быть согласны все члены команды.

На это еще 15 минут. После этого команды по-очереди выступают, презентуя группе свои 7 факторов.

Итоги упражнения:

- *Насколько быстро и слаженно вы смогли составить список?*
- *Быстро ли был найден приемлемый для всех вариант ценностной градации?*
- *О каких качествах долго спорили?*
- *Было ли у вас ощущение, что остальные члены вашей команды поняли ваши идеи?*
- *Можно ли было донести свою точку зрения до остальных более эффективно?*
- *Чему вы научились в этом упражнении?*
- *Какое качество лично вам кажется особенно важным?*
- *Какое качество вы хотели бы развивать в себе в дальнейшем?*

«Узел»

Цель: Упражнение демонстрирует этапы формирования команды, командные роли.

Время: 20–50 минут

Размер группы: 8–30 человек

Вам понадобится веревка. Длина веревки зависит от количества участников.

Инструкция:

«Для следующего упражнения нам нужно разделить на две команды. Постройтесь, пожалуйста, в линию. Каждый из группы должен взяться за веревку. Задача — завязать веревку в узел на границе между командами.»

Отпускать руки нельзя, можно только перемещать вдоль веревки (если кто-то отпускает руки, упражнение начинается сначала).

Итоги упражнения:

- *Как вы себя чувствуете?*
- *Что мы могли наблюдать в ходе нашего упражнения?*
- *Что вас удивило?*
- *Что вы еще хотели бы сказать?*

Другой вариант данного упражнения на командообразование — потом развязать завязавшийся узел с теми же правилами.

«Столкни ладонями»

Очень удачное упражнение-разминка, подходящее практически для всех тем тренингов. Упражнение может быть использовано в тренингах командообразования, бизнес-тренингах, так и в тренингах личностного роста. Это упражнение послужит блестящей подводкой к теме конфликтов в команде. Упражнение наглядно демонстрирует участникам, что силовое воздействие в ситуации конфликта или сопротивления если и работает, то совсем недолго. Что оно очень быстро вызывает равное по силе противодействие, и в результате ни одна из сторон не может приблизиться к цели.

Тест для самоконтроля «Командообразование»

- 1 Команда – это
 - а небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели
 - б небольшая группа людей, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия
 - с небольшая группа людей, объединенных религией
- 2 Согласно классификации ролей в команде Р. Дафта, члены команды, осуществляющие социально-эмоциональную поддержку
 - а воодушевляют: напоминают о прошлых успехах, высказывают комплименты и похвалы
 - б провоцируют споры и конфликты
 - с способны поступиться собственным мнением ради поддержания гармонии в команде
- 3 Если большинство членов команды склонны к исполнению роли «специалистов по решению задач», то
 - а команда оказывается не эффективна
 - б команда оказывается очень эффективна, но только в течение короткого отрезка времени
 - с команда оказывается очень эффективна, но только в течение длинного отрезка времени
- 4 Активно не участвуют ни в решении задач, ни в создании положительного эмоционального климата
 - а члены команды, осуществляющие социально-эмоциональную поддержку
 - б члены команды, играющие роль стороннего наблюдателя
 - с специалисты по решению задач
- 5 Автором теории черт, согласно которой в состав базовых признаков реальной команды входит
 - а совместная разделяемая членами группы ответственность за достижение поставленных целей и следование общим ценностям
 - б использование определенных общих подходов к работе
 - с отсутствие у членов группы взаимодополняющих умений и навыков
 - д большое число ее членов
- 6 К комплиментарным функциям лидера команды относится
 - а умение обнаруживать недостающие в команде роли и замещать их лично
 - б забота о том, чтобы в команде присутствовали все роли
 - с умение уступать свою роль другим членам команды
- 7 К этапам развития команды относится
 - а формирование
 - б смятение
 - с изумление
 - д нормирование
 - і выполнение работы
- 8 Цели и задачи, стоящие перед командой
 - а могут быть достигнуты отдельными ее членами
 - б не могут быть достигнуты отдельными ее членами

- с могут быть достигнуты отдельными ее членами через промежуток времени
- 9 Командная работа может оказаться неприемлемой
- а в случаях, когда отсутствует лидер
 - б в случаях, когда в команде меньше пяти человек
 - с в случаях, когда требуется найти быстрое решение
 - д в случаях, когда присутствует несколько мыслителей
- 10 Командному духу мешает зародиться
- а монополизация дискуссии в команде, использование групповых процессов для удовлетворения личных властных амбиций
 - б наличие двух и более лидеров
 - с заострение внимания на несущественных деталях и недостатках в работе
 - д большое количество участников команды
- 11 Связь всех уровней управления позволяют обеспечить
- а вертикальные каналы коммуникации
 - б горизонтальные каналы коммуникации
 - с восходящие организационные коммуникации
 - д нисходящие организационные коммуникации
- 12 Поток информации между сотрудниками на одном иерархическом уровне – это
- а вертикальные каналы коммуникации
 - б горизонтальные каналы коммуникации
 - с восходящие организационные коммуникации
 - д нисходящие организационные коммуникации
- 13 Поток информации от подчиненных к руководству
- а вертикальные каналы коммуникации
 - б горизонтальные каналы коммуникации
 - с восходящие организационные коммуникации
 - д нисходящие организационные коммуникации
- 14 Когда зарождается командный стиль работы в организации, активизируется
- а вертикальные каналы коммуникации
 - б горизонтальные каналы коммуникации
 - с восходящие организационные коммуникации
 - д нисходящие организационные коммуникации
- 15 Конфликты, в которых интересы одного человека оказываются под угрозой в результате действий другого человека называются
- а внутриличностные конфликты
 - б межличностные конфликты
 - с конфликты между личностью и группой
 - д межгрупповые конфликты
- 16 Конфликты, при которых человек испытывает угрозу по отношению к одним своим потребностям, интересам, стремлениям в результате актуализации других потребностей называются
- а внутриличностные конфликты
 - б межличностные конфликты
 - с конфликты между личностью и группой
 - д межгрупповые конфликты
- 17 В конфликте восприятие одной из сторон поведения другой стороны как препятствия, угрозы для ее интересов - это
- а объективная сторона конфликта
 - б субъективная сторона конфликта
 - с реальная сторона конфликта
 - д субъективная сторона конфликта
- 18 Деликатное разъяснение лежащего в его основе недоразумения - основной путь разрешения конфликта
- а полного

в мнимого с потенциального

19 Если в конфликте участники следуют фиксированным правилам поведения, причем существует определенная система санкций за их нарушение, то это конфликт

а игровой

в взрывной

с лавинообразный

д волнообразный

20 Если конфликт отличаются скачкообразными, радикальными изменениями ситуации, то это конфликт

а лавинообразный

в игровой

с взрывной

д волнообразный

21 Конфликт характеризующийся тем, что по мере его развития в зону конфликтного взаимодействия втягиваются все новые и новые участники –

а лавинообразный

в игровой

с взрывной

д волнообразный

22 К вариантам поведения в конфликте относится компромис, для которого характерно

а участники готовы мириться с некоторыми неудобствами, готовы идти на частичные уступки

в сочетание взаимных уступок конфликтующих сторон и частичного удовлетворения ими интересов друг друга

с участники не готовы обсуждать условия противоположной стороны

23 Вариант поведения в конфликте, при котором участники относятся к интересам другой стороны как к своим собственным, причем такое отношение носит взаимный характер, это

а сотрудничество

в компромисс

с борьба

д избегание

24 Взаимодействие, при котором участники готовы идти на частичные уступки в надежде на то, что действия другой стороны позволят реализовать хотя бы часть актуальных потребностей, называются

а сотрудничеством

в компромиссом

с борьбой

д избеганием

25 Профессионализм в любой области, имеет один существенный изъян

а «внешний цензор»

в «внутренний цензор»

с «цензор»

26 Главное преимущество групповой работы по сравнению с индивидуальной состоит в том, что

а что она позволяет получать «прибавочный продукт» за счет достижения и использования синергетического эффекта

в результаты работы группы превышают простую сумму результатов ее отдельных членов

с результат работы достигается быстрее

27 Выращивание благоприятной рабочей ситуации это

а интересное введение в проблемную ситуацию

в четкое планирование рабочей проблемы

с нетривиальное знакомство участников

д представление ситуации, как «вызов, брошенный другой организации»

- 28 При проведении «Мозгового штурма» необходимо
а требовать обосновать идею
b запретить дискуссии
с не требовать обосновать идею
d разрешить дискуссии
- 29 Стиль управления, при котором лидер, постоянно распределяет внимание между подчиненными и эффективностью работы - это
а организационное управление
b объединенное управление
с власть-подчинение
d групповое управление («команда»)
- 30 Стиль управления, при котором лидер прилагает минимум личных усилий и требует аналогичного минимума со стороны других – это
а организационное управление
b объединенное управление
с власть-подчинение
d групповое управление («команда»)

Методические указания по подготовке докладов

Студентам в течение всего курса обучения предлагается защитить на семинарских занятиях доклад по выбранной тематике. Доклад должен содержать введение, основные разделы, заключение и список используемой литературы. В докладе следует отразить актуальность выбранной темы, ее практическую значимость. В качестве иллюстраций должны быть использованы статистические данные (таблицы), практический материал.

Доклад должен содержать введение, основные разделы, заключение и список используемой литературы. В докладе следует отразить актуальность выбранной темы, ее практическую значимость. В качестве иллюстраций должны быть использованы статистические данные (таблицы), практический материал. Практическая часть может быть представлена в форме характеристики условий осуществления и принципов организации страхования в различные периоды развития общества.

Представленный на защиту доклад должен быть напечатан на компьютере на одной стороне стандартного листа бумаги с полями: левое – 30 мм, правое – 10 мм, верхнее – 20 мм, нижнее – 20 мм. Параметры текста: шрифт – Times New Roman, размер – 14, междустрочный интервал – одинарный, абзацный отступ (отступ первой строки) – 1 см, форматирование – по ширине. Установка функции «переноса» обязательна. Нумерация страниц производится по центру внизу. Номера на первой странице не ставятся. Общий объем работы не ограничивается.

При оценке доклада (сообщения) следует обратить особое внимание на следующие аспекты:

- качество подготовки;
- владение материалом;
- умение отвечать на вопросы аудитории;
- ценные и конструктивные предложения.

Темы докладов

1. Особенности формирования команды.
2. Самоорганизация управленческой команды.
3. Специфика профессионального лидерства в команде.
4. Проблема "команд" в зарубежной и отечественной психологии.
5. Нормативная модель командообразования.
6. Концепция командных ролей по Р.М.Бельбину.
7. Модель психотипов по Майерс-Бриггс.

8. Основные положения модели управленческих ролей Т.Ю. Базарова.
9. Кризисы и конфликты в командном взаимодействии.
10. Проблема критериев профессионализма группы; понятие «профессиональные компетенции» команды.
11. Внешние и внутренние факторы, определяющие специфику деятельности команды
12. Лидерские качества.
13. Понятие обратной связи в деловом общении. Виды обратных связей.
14. Сходства и различия малой группы и команды.
15. Доверие и делегирование полномочий в организации и команде.
16. Сплоченность и напряжение – диалектика групповой динамики.
17. «Герои» и «Козлы отпущения» - первичная неформальная статусно-ролевая структура группы как ресурс командообразования.
18. Сила «перевернутой пирамиды» - от видения к миссии, от миссии к стратегии, от стратегии к ресурсам.
19. Феномен синергии. Команда как самоуправляющееся социальное сообщество.
20. Гибкость функционально-ролевой структуры команды.

Методические указания по разработке презентаций Microsoft PowerPoint

Презентация не должна быть меньше 10 слайдов.

Первый лист - это титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: название темы; фамилия, имя, отчество автора; где учится автор проекта.

Следующим слайдом должно быть содержание, где представлены основные этапы (моменты) презентации. Желательно, чтобы из содержания по гиперссылке можно перейти на необходимую страницу и вернуться вновь на содержание. Дизайн-эргономические требования: сочетаемость цветов, ограниченное количество объектов на слайде, цвет текста. Последними слайдами презентации должны быть глоссарий и список литературы.

Практические рекомендации по созданию презентаций

Создание презентации состоит из трех этапов:

I. Планирование презентации - это многошаговая процедура, включающая определение целей, изучение аудитории, формирование структуры и логики подачи материала. Планирование презентации включает в себя:

1. Определение целей.
2. Сбор информации об аудитории.
3. Определение основной идеи презентации.
4. Подбор дополнительной информации.
5. Планирование выступления.
6. Создание структуры презентации.
7. Проверка логики подачи материала.
8. Подготовка заключения.

II. Разработка презентации - методологические особенности подготовки слайдов презентации, включая вертикальную и горизонтальную логику, содержание и соотношение текстовой и графической информации.

III. Репетиция презентации - это проверка и отладка созданной презентации.

Требования к оформлению презентаций

В оформлении презентаций выделяют два блока: оформление слайдов и представление информации на них. Для создания качественной презентации необходимо соблюдать ряд требований, предъявляемых к оформлению данных блоков.

- Соблюдайте единый стиль оформления
- Избегайте стилей, которые будут отвлекать от самой презентации.
- Вспомогательная информация (управляющие кнопки) не

	должны преобладать над основной информацией (текстом, иллюстрациями).
Фон	Для фона предпочтительны холодные тона - На одном слайде рекомендуется использовать не более трех цветов: один для фона, один для заголовка, один для текста.
Использование цвета	- Для фона и текста используйте контрастные цвета. - Обратите внимание на цвет гиперссылок (до и после использования) - Используйте возможности компьютерной анимации для представления информации на слайде. - Не стоит злоупотреблять различными анимационными эффектами, они не должны отвлекать внимание от содержания информации на слайде.
Анимационные эффекты	
Представление информации:	
Содержание информации	- Используйте короткие слова и предложения. - Минимизируйте количество предлогов, наречий, прилагательных. - Заголовки должны привлекать внимание аудитории. - Предпочтительно горизонтальное расположение информации. - Наиболее важная информация должна располагаться в центре экрана. - Если на слайде располагается картинка, надпись должна располагаться под ней.
Расположение информации на странице	
Шрифты	- Для заголовков - не менее 24. - Для информации не менее 18. - Шрифты без засечек легче читать с большого расстояния. - Нельзя смешивать разные типы шрифтов в одной презентации. - Для выделения информации следует использовать жирный шрифт, курсив или подчеркивание. - Нельзя злоупотреблять прописными буквами (они читаются хуже строчных).
Способы выделения информации	Следует использовать: рамки; границы, заливку; штриховку, стрелки; рисунки, диаграммы, схемы для иллюстрации наиболее важных фактов. - Не стоит заполнять один слайд слишком большим объемом информации: люди могут одновременно запомнить не более трех фактов, выводов, определений. - Наибольшая эффективность достигается тогда, когда ключевые пункты отображаются по одному на каждом отдельном слайде.
Объем информации	
Виды слайдов	Для обеспечения разнообразия следует использовать разные виды слайдов: с текстом; с таблицами; с диаграммами.
Критерии оценивания презентации	
Критерии оценивания презентаций складываются из требований к их созданию.	
Название критерия	Оцениваемые параметры
Тема презентации	Соответствие темы программе учебного предмета,

	раздела
Дидактические и методические цели и задачи презентации	- Соответствие целей поставленной теме - Достижение поставленных целей и задач
Выделение основных идей презентации	- Соответствие целям и задачам - Содержание умозаключений - Вызывают ли интерес у аудитории. - Количество (рекомендуется для запоминания аудиторией не более 4-5)
Содержание	- Достоверная информация об исторических справках и текущих событиях. - Все заключения подтверждены достоверными источниками - Язык изложения материала понятен аудитории - Актуальность, точность и полезность содержания
Подбор информации для создания проекта - презентации	- Графические иллюстрации для презентации; статистика; диаграммы и графики; экспертные оценки; ресурсы Интернет; примеры; сравнения; цитаты и т.д.
Подача материала проекта - презентации	- Хронология - Приоритет - Тематическая последовательность - Структура по принципу «проблема-решение»
Логика и переходы во время проекта - презентации	- От вступления к основной части - От одной основной идеи (части) к другой - От одного слайда к другому - Гиперссылки
Заключение	- Яркое высказывание - переход к заключению: повторение основных целей и задач выступления; выводы; подведение итогов; короткое и запоминающееся высказывание в конце
Дизайн презентации	- Шрифт (читаемость) - Корректно ли выбран цвет (фона, шрифта, заголовков) - Элементы анимации
Техническая часть	- Грамматика - Подходящий словарь - Наличие ошибок правописания и опечаток
Критерии оценивания презентаций:	
Выставляемая оценка (балл) за презентацию(от 1 до 1,5 б.)	
<ul style="list-style-type: none"> • Связь презентации с программой и учебным планом • Содержание презентации. • Заключение презентации • подача материала проекта - презентации • Графическая информация (иллюстрации, графики, таблицы, диаграммы и т.д.) • Наличие импортированных объектов из существующих цифровых образовательных ресурсов и приложений Microsoft Office • Графический дизайн • Техническая часть • Эффективность применения презентации в учебном процессе 	

Приложение 2

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

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

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия		
Знать	<p>основные определения и понятия командообразования и называет их структурные характеристики;</p> <p>основы взаимодействия людей в коллективе, относящиеся к вопросам групповой динамики, командообразования и саморазвития;</p> <p>достоинства и недостатки моделей взаимодействия, иметь четкое представление об особенностях личности и взаимодействия людей в коллективе, относящихся к вопросам групповой динамики и командообразования;</p> <p>наиболее эффективные средства осуществления взаимодействия, в т.ч. на основе этнических, социальных и культурных различий и особенностей взаимодействия людей в коллективе, относящихся к вопросам групповой динамики и командообразования;</p>	<p><i>Теоретические вопросы к зачету</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятия "коллектив" "команда" и "группа": сходства и отличия 2. Преимущества и недостатки командной работы 3. Этапы возникновения и развития команды, коллектива. 4. Модели командообразования. "Колесо команды" Марджерисона – МакКенна 5. Особенности взаимодействия членов команды на разных этапах ее развития 6. Критерии эффективной команды, критерии коллектива. 7. Распределение ролей в команде. Концепции командных ролей, ролевое позиционирование 8. Принципы создания условий эффективной деятельности команды на этапе функционирования 9. Коммуникативные средства общения 10. Веревоочный курс как способ формирования команды 11. Личность лидера в команде и коллективе 12. Стили управления
Уметь	<p>выделять и выбирать адекватные способы взаимодействия в зависимости от представления об особенностях 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>выбирать адекватные способы взаимодействия в зависимости от этнических, социальных и культурных различий и организовать командную работу в детском коллективе в зависимости от особенностей аудитории (возрастные особенности, гендерные различия и проч.);</p> <p>распознавать эффективное решение от неэффективного в рамках процесса командообразования;</p>	<p><i>Практические задания</i></p> <p><i>Примеры тестовых заданий</i></p> <p style="text-align: center;">Коммуникативные барьеры</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Елена работает в университете. На протяжении пяти лет она вела семинары в небольших аудиториях. В этом году ей предложили прочитать новую дисциплину. Занятия проходят в больших «поточных» аудиториях, рассчитанных на две сотни человек. Однако Елена по привычке говорит тихим голосом. В результате ее слышат только те люди, которые сидят на первом ряду. Через некоторое время количество студентов, посещающих ее лекции, сильно уменьшается. Какой барьер присутствует в данной коммуникации? <p>А) Фонетический барьер</p> <p>Б) Физический барьер</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p>подбирать способы и методы взаимодействия в зависимости от представления об особенностях личности, в т.ч. об этнических, социальных и культурных различиях;</p>	<p>В) Семантический барьер</p> <p>Г) Социальный барьер</p> <p>2. Дмитрий решил провести отпуск на море. Он заказал гостиницу и сел в самолет. В самолете ему попался разговорчивый сосед. Он представился, стал рассказывать о себе, задавать Дмитрию вопросы о том, кто он такой, есть ли у него семья, где он работает, куда едет. Однако Дмитрий очень устал. Всю ночь перед отъездом он доделывал срочную работу, а утром в спешке собирал чемодан. Сейчас он хотел одного – поспать. Поэтому он скупко отвечал на вопросы собеседника, а потом отвернулся к иллюминатору. Какой барьер присутствует в данной коммуникации?</p> <p>А) Психологический барьер</p> <p>Б) Семантический барьер</p> <p>В) Социальный барьер</p> <p>Г) Физический барьер</p> <p>3. В организации проводится психологическое мероприятие. Руководители попросили сотрудников посетить это занятие. Во время мероприятия ведущий использовал слово «дзен». Участники спросили его, что это такое. Ведущий ответил, что это совершенно очевидно - каждый образованный человек знает, что такое «дзен». Через некоторое время начался перерыв. После перерыва на занятие вернулось меньше половины аудитории. Какой барьер присутствует в данной коммуникации?</p> <p>А) Психологический барьер</p> <p>Б) Социальный барьер</p> <p>В) Фонетический барьер</p> <p>Г) Семантический барьер</p> <p>4. Наталья собирается поступать в университет. Для того чтобы достичь своей цели, она должна получить высокий балл на письменном экзамене по русскому языку. Поэтому она записалась на дополнительные курсы по этому предмету. Сегодня она пришла на первое занятие и обнаружила, что преподаватель говорит по-русски бегло, но с некоторым акцентом. Наталья была удивлена: она сказала себе, что иностранец не может помочь ей в освоении родного языка. Как следствие, она решила, что не пойдет на следующее занятие. Какой барьер присутствует в данной коммуникации?</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>А) Психологический барьер</p> <p>Б) Семантический барьер</p> <p>В) Социальный барьер</p> <p>Г) Физический барьер</p> <p>Александр работает в составе виртуальной команды. Большинство членов команды работает в средней полосе России – Москве и Санкт-Петербурге. Александр - один из немногих, кто живет на Дальнем Востоке – во Владивостоке. Когда у жителей средней полосы начинается рабочий день, у Александра он уже заканчивается. Руководитель виртуальной команды уже несколько раз устраивал совместные обсуждения по скайпу. Однако Александр ни разу не принял в них участие: в это время он уже спал. Какой барьер присутствует в данной коммуникации?</p> <p>А) Физический барьер</p> <p>Б) Социальный барьер</p> <p>В) Фонетический барьер</p> <p>Г) Семантический барьер</p>
Владеть	<p>практическими навыками использования элементов командообразования и саморазвития на других дисциплинах, на занятиях в аудитории;</p> <p>применять на практике избранные средства организации работы коллектива, некоторые способы саморегуляции и тренинговые упражнения, направленные на выработку эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение связанное с особенностями групповой динамики и командообразования;</p> <p>соотносить достоинства и недостатки используемых моделей взаимодействия с точки зрения учета социальных, конфессиональных, культурных различий;</p> <p>составлять собственную программу саморегуляции и проводить тренинговые упражнения, направленные на</p>	<p><i>Примеры кейсов</i></p> <p>1. В бухгалтерии в одном кабинете работают две сотрудницы. Одна из них молодая, другая в предпенсионном возрасте, но обе хорошие специалисты. Несмотря на то, что они работают независимо друг от друга, старшая сотрудница регулярно вмешивается в работу молодой: дает ей советы, постоянно говорит об отсутствии компетенции, указывает на ошибки. Кроме того, женщина предпенсионного возраста постоянно обращает внимание на то, как выглядит молодой специалист, пытается ее по-своему «образумить». При этом старшая сотрудница делает это без злого умысла — таким образом, она беспокоится о своей «неопытной» коллеге. Как следует поступить женщинам в данной ситуации?</p> <p>2. В коллективе работают менеджер и его ассистент. Первый регулярно нагружает своего помощника работой, а сам большую часть рабочего времени сидит в социальных сетях, разговаривает с коллегами и подолгу обедает. Однако итоговый результат совместной работы он преподносит как свою личную заслугу, за что регулярно получает от начальства благодарности и премии, в то время как ассистент остается в тени. Как помощнику выйти из этой ситуации?</p> <p>3. В отдел назначают нового молодого руководителя. При</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p>выработку эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение, связанное с особенностями групповой динамики и командообразования.</p>	<p><i>этом большинство его подчиненных значительно старше — средний возраст персонала — 40 лет. Любые решения и установки молодого начальства сотрудники воспринимают негативно — они полагают, что руководитель недостаточно компетентен. Молодой человек в свою очередь понимает, что его подчиненные относятся к нему отрицательно, и хочет изменить такое отношение. Как можно выйти из подобной ситуации?</i></p> <p><i>4. В коллективе есть сотрудник, считающий себя «душой компании» — он постоянно шутит, рассказывает анекдоты, регулярно уходит на перекуры и зовет половину отдела с собой. Большинству работников такое поведение кажется неуместным — мало того, что шутки балагура далеко не всегда смешные, при этом он еще и отвлекает коллег от работы. Однако напрямую попросить весельчака умерить свой пыл сотрудники стесняются. Что следует предпринять его коллегам?</i></p>
ОК-7 способностью к самоорганизации и самообразованию		
Знать	<p>основные методы исследований, используемых в процессе самообразования, саморазвития и самоорганизации; определения понятий «жизненный путь», «жизненная позиция», «жизненная перспектива»; основные правила организации процессов самоорганизации и самообразования; основные методы исследований, используемых в процессах самоорганизации и самообразования.</p>	<p><i>Теоретические вопросы к зачету</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Психологический портрет личности 2. Командные роли 3. Стресс и экстремальные ситуации 4. Корпоративная культура и этика 5. Технологии эффективного группового обсуждения 6. Конфликты в команде. Пути решения конфликтов 7. Особенности деловых переговоров 8. Успешность и перспектива личностного роста
Уметь	<p>обсуждать способы эффективного решения проблем, связанных с самоорганизацией и самообразованием; распознавать эффективное решение от неэффективного; применять полученные знания в профессиональной деятельности; использовать их на междисциплинарном уровне; приобретать знания в области самоорганизации и самообразования; планировать цели и устанавливать приоритеты при</p>	<p><i>Практические задания</i></p> <p><i>Примеры практических заданий по теме «Манипулирование»</i></p> <p>Задание 1 Вспомните примеры манипуляций, с которыми, возможно, вам пришлось столкнуться раньше. Удалось ли вам избежать участи жертвы манипулирования? Если да, то как? Если нет, то, что вы предполагаете предпринять сейчас?</p> <p>Задание 2 Придумайте различные ситуации манипулятивного общения, например: вам необходимо попасть на киносеанс, а вы забыли билет. Найдите подход к билетерше, если это:</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p>выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения, осуществления деятельности; формировать приоритетные цели деятельности, давая полную аргументацию принимаемым решениям при выборе способов выполнения деятельности; ставить цели и определять роли в команде; строить коммуникативные процессы.</p>	<p>а) молодая симпатичная девушка; б) женщина средних лет, которая стремится выглядеть моложе; в) сурового вида старуха; г) пожилой мужчина интеллигентного вида.</p> <p>Задание 3 Разбейтесь на пары. Вам нужно найти способ вынудить другого сделать то, что ему не по душе, а ему – найти способ отказать «нахалу». Примеры просьб:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Я слышал о вас как о человеке, который никогда никому не отказывает. Не могли бы вы одолжить 50 долларов? Мне скоро должны вернуть долг, и я сразу же вам отдам. 2. Неужели вы откажетесь принять участие в этом вечере? Мы ведь не всех приглашали. Но нам известно, что вы-то знаете толк в настоящем искусстве! <p>Найденные приемы манипулирования и защиты от них обсудите в группе.</p> <p>Задание 4 Разыграйте ситуацию «Опоздание»:</p> <p>а) на встречу с другом; б) на свидание; в) домой после обещанного срока возвращения; г) на деловую встречу; д) на встречу с потенциальным работодателем.</p> <p>По условию, опоздание столь значительно, что ожидающий уже выведен из терпения.</p>
Владеть	<p>практическими навыками использования элементов самоорганизации и самообразования на других дисциплинах, на занятиях в аудитории;</p> <p>способами демонстрации умения анализировать ситуацию и принимать решения;</p> <p>методами самоорганизации и самообразования;</p> <p>способами оценивания значимости и практической пригодности полученных результатов;</p> <p>возможностью междисциплинарного применения полученных знаний;</p> <p>технологиями организации процесса самообразования;</p> <p>приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности;</p> <p>знанием содержания и особенностей процессов самоорганизации и самообразования,</p>	<p><i>Примеры кейсов</i></p> <p>1. Однажды Дэвид Кертин, сидя в номере гостиницы, держал в руках стакан с водой. Настроение у него было ужасное, и вдобавок очень хотелось пить. Он уже поднес стакан к губам, но тут вспомнил, что из-за плохо вымытых стаканов многие люди заболевают... А почему нет одноразовых стаканов? Наверное, потому, что нет ничего дешевле стекла. И вдруг его осенило – бумага! Одноразовые бумажные стаканчики! Весь день он потратил, пытаясь сделать стаканчик, который был бы прост и держал воду. Наконец ему это удалось. Так в 1910 г. Дэвид Кертин изобрел бумажный одноразовый стаканчик и заработал на этом сумму, эквивалентную € 1 млн.</p> <p><i>Ответьте на вопросы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Что помогло Кертину сделать свое открытие? • К какому типу контекстов можно отнести это обстоятельство? Обоснуйте свой ответ. <p>2. Уолли Амос, предприниматель, «король шоколадных бисквитов», долго не мог начать свое дело. Но однажды на вечеринке его знакомая сказала, что знает людей, готовых инвестировать средства в производство сладостей. На эти деньги Амос начал изготавливать бисквиты и открыл первый магазин. Его друг и сосед художник Тони Кристиан помог Амосу оформить новый магазин, разработав уникальный дизайн интерьера, что придало магазину характерный и запоминающийся облик. Чтобы привлечь покупателей, Амос нанял девушек, которые бесплатно раздавали бисквиты прохожим в Беверли-Хиллз и Голливуде и принимали заказы на их изготовление. Уолли Амос и его бисквиты быстро стали широко известными. За</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p>обосновывать соответствие выбранных технологий реализации процессов целям профессионального роста; системой знаний о содержании, особенностях процессов самоорганизации и самообразования, аргументированно обосновывать принятые решения при выборе технологий их реализации с учетом целей профессионального и личностного развития.</p>	<p>пять лет он открыл сеть своих магазинов в Лос-Анджелесе, Санта-Монике и на Гавайях.</p> <p><i>Ответьте на вопросы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Что помогло Амосу начать и развить свое дело? • К какому типу контекстов можно отнести эти обстоятельства? Обоснуйте свой ответ. <p>3. В конце 1980-х гг. для некоторых авиакомпаний США наступило время значительных потрясений. В этот период произошли изменения в политике государственного регулирования авиаперевозок. Государство сократило свое вмешательство в деятельность авиакомпаний. Многие из них, утратив ценные права и льготы, лишившись значительной доли государственного финансирования и поддержки, пострадали в значительной степени. Но были и те, кто сумел не только сохранить прежние объемы авиаперевозок, но и увеличить их, добившись преуспевания.</p> <p><i>Ответьте на вопросы.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Что повлияло на крах одних компаний и успех других? • К какому типу контекстов можно отнести эти факторы? Обоснуйте свой ответ.
ПК-10 способностью организовывать работу малых коллективов исполнителей		
Знать	<p>основные результаты современных исследований; особенности своего характера, сильные и слабые стороны; способы управления процессами коммуникаций в группе (коллективе); деловой этикет в коммуникативном поведении; особенности командных ролей с точки зрения различных концепций.</p>	<p>1 Команда – это</p> <ul style="list-style-type: none"> a небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели b небольшая группа людей, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия <p>с небольшая группа людей, объединенных религией</p> <p>2 Согласно классификации ролей в команде Р. Дафта, члены команды, осуществляющие социально-эмоциональную поддержку</p> <ul style="list-style-type: none"> a воодушевляют: напоминают о прошлых успехах, высказывают комплименты и похвалы b провоцируют споры и конфликты c способны поступиться собственным мнением ради поддержания гармонии в команде <p>3 Если большинство членов команды склонны к исполнению роли «специалистов по решению задач», то</p> <ul style="list-style-type: none"> a команда оказывается не эффективна b команда оказывается очень эффективна, но только в течение короткого отрезка времени c команда оказывается очень эффективна, но только в течение длинного отрезка времени d активно не участвуют ни в решении задач, ни в создании положительного эмоционального климата <p>a члены команды, осуществляющие социально-эмоциональную поддержку</p> <ul style="list-style-type: none"> b члены команды, играющие роль стороннего наблюдателя c специалисты по решению задач <p>5 Автором теории черт, согласно которой в состав базовых признаков реальной команды входит</p> <ul style="list-style-type: none"> a совместная разделяемая членами группы ответственность за достижение поставленных целей и следование общим ценностям b использование определенных общих подходов к работе c отсутствие у членов группы взаимодополняющих умений и навыков d большое число ее членов <p>6 К комплиментарным функциям лидера команды относится</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>a умение обнаруживать недостающие в команде роли и замещать их лично</p> <p>b забота о том, чтобы в команде присутствовали все роли</p> <p>c умение уступать свою роль другим членам команды</p> <p>7 К этапам развития команды относится</p> <p>a формирование</p> <p>b смятение</p> <p>c изумление</p> <p>d нормирование</p> <p>i выполнение работы</p> <p>8 Цели и задачи, стоящие перед командой</p> <p>a могут быть достигнуты отдельными ее членами</p> <p>b не могут быть достигнуты отдельными ее членами</p> <p>c могут быть достигнуты отдельными ее членами через промежуток времени</p> <p>9 Командная работа может оказаться неприемлемой</p> <p>a в случаях, когда отсутствует лидер</p> <p>b в случаях, когда в команде меньше пяти человек</p> <p>c в случаях, когда требуется найти быстрое решение</p> <p>d в случаях, когда присутствует несколько мыслителей</p> <p>10 Командному духу мешает зародиться</p> <p>a монополизация дискуссии в команде, использование групповых процессов для удовлетворения личных властных амбиций</p> <p>b наличие двух и более лидеров</p> <p>c заострение внимания на несущественных деталях и недостатках в работе</p> <p>d большое количество участников команды</p> <p>11 Связь всех уровней управления позволяют обеспечить</p> <p>a вертикальные каналы коммуникации</p> <p>b горизонтальные каналы коммуникации</p> <p>c восходящие организационные коммуникации</p> <p>d нисходящие организационные коммуникации</p> <p>12 Поток информации между сотрудниками на одном иерархическом уровне – это</p> <p>a вертикальные каналы коммуникации</p> <p>b горизонтальные каналы коммуникации</p> <p>c восходящие организационные коммуникации</p> <p>d нисходящие организационные коммуникации</p> <p>13 Поток информации от подчиненных к руководству</p> <p>a вертикальные каналы коммуникации</p> <p>b горизонтальные каналы коммуникации</p> <p>c восходящие организационные коммуникации</p> <p>d нисходящие организационные коммуникации</p> <p>14 Когда зарождается командный стиль работы в организации, активизируется</p> <p>a вертикальные каналы коммуникации</p> <p>b горизонтальные каналы коммуникации</p> <p>c восходящие организационные коммуникации</p> <p>d нисходящие организационные коммуникации</p> <p>15 Конфликты, в которых интересы одного человека оказываются под угрозой в результате действий другого человека называются</p> <p>a внутриличностные конфликты</p> <p>b межличностные конфликты</p> <p>c конфликты между личностью и группой</p> <p>d межгрупповые конфликты</p> <p>16 Конфликты, при которых человек испытывает угрозу по отношению к одним своим потребностям, интересам, стремлениям в результате актуализации других</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>потребностей называются</p> <p>a внутриличностные конфликты</p> <p>b межличностные конфликты</p> <p>c конфликты между личностью и группой</p> <p>d межгрупповые конфликты</p> <p>17 В конфликте восприятие одной из сторон поведения другой стороны как препятствия, угрозы для ее интересов - это</p> <p>a объективная сторона конфликта</p> <p>b субъективная сторона конфликта</p> <p>c реальная сторона конфликта</p> <p>18 Деликатное разъяснение лежащего в его основе недоразумения - основной путь разрешения конфликта</p> <p>a полного</p> <p>b мнимого с потенциального</p> <p>19 Если в конфликте участники следуют фиксированным правилам поведения, причем существует определенная система санкций за их нарушение, то это конфликт</p> <p>a игровой</p> <p>b взрывной</p> <p>c лавинообразный</p> <p>d волнообразный</p> <p>20 Если конфликт отличаются скачкообразными, радикальными изменениями ситуации, то это конфликт</p> <p>a лавинообразный</p> <p>b игровой</p> <p>c взрывной</p> <p>d волнообразный</p> <p>21 Конфликт характеризующийся тем, что по мере его развития в зону конфликтного взаимодействия втягиваются все новые и новые участники –</p> <p>a лавинообразный</p> <p>b игровой</p> <p>c взрывной</p> <p>d волнообразный</p> <p>22 К вариантам поведения в конфликте относится компромис, для которого характерно</p> <p>a участники готовы мириться с некоторыми неудобствами, готовы идти на частичные уступки</p> <p>b сочетание взаимных уступок конфликтующих сторон и частичного удовлетворения ими интересов друг друга</p> <p>c участники не готовы обсуждать условия противоположной стороны</p> <p>23 Вариант поведения в конфликте, при котором участники относятся к интересам другой стороны как к своим собственным, причем такое отношение носит взаимный характер, это а сотрудничество</p> <p>b компромисс</p> <p>c борьба</p> <p>d избегание</p> <p>24 Взаимодействие, при котором участники готовы идти на частичные уступки в надежде на то, что действия другой стороны позволят реализовать хотя бы часть актуальных потребностей, называются</p> <p>a сотрудничеством</p> <p>b компромиссом</p> <p>c борьбой</p> <p>d избеганием</p> <p>25 Профессионализм в любой области, имеет один существенный изъян</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>а «внешний цензор» б «внутренний цензор» с «цензор»</p> <p>26 Главное преимущество групповой работы по сравнению с индивидуальной состоит в том, что а что она позволяет получать «прибавочный продукт» за счет достижения и использования синергетического эффекта б результаты работы группы превышают простую сумму результатов ее отдельных членов с результат работы достигается быстрее</p> <p>27 Выращивание благоприятной рабочей ситуации это а интересное введение в проблемную ситуацию б четкое планирование рабочей проблемы с нетривиальное знакомство участников д представление ситуации, как «вызов, брошенный другой организации»</p> <p>28 При проведении «Мозгового штурма» необходимо а требовать обосновать идею б запретить дискуссии с не требовать обосновать идею д разрешить дискуссии</p> <p>29 Стиль управления, при котором лидер, постоянно распределяет внимание между подчиненными и эффективностью работы - это а организационное управление б объединенное управление с власть-подчинение д групповое управление («команда»)</p> <p>30 Стиль управления, при котором лидер прилагает минимум личных усилий и требует аналогичного минимума со стороны других – это а организационное управление б объединенное управление с власть-подчинение д групповое управление («команда»)</p>
Уметь	<p>проводить прогнозирование и моделирование ситуаций; вести эффективные коммуникации; оценивать сплоченность группы (команды, коллектива); управлять своим поведением согласно ситуации.</p>	<p>Коммуникативный процесс, средства коммуникации и их особенности</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Какие барьеры коммуникации вы знаете? ✚ На какие группы делятся невербальные средства общения? ✚ Запишите примеры невербальных средств общения. <ul style="list-style-type: none"> • Экстралингвистика • Такесика • Кинесика • Проксемика • Ольфакция <p>Конфликты и способы их преодоления</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Подберите конфликтные ситуации между родителями и детьми; начальником и подчиненным, между друзьями. Разыграйте их в группе. ✚ Предложите способы разрешения конфликтов с помощью различных стратегий.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>Деловые переговоры</p> <ul style="list-style-type: none"> ✦ Как вы думаете, какую роль играет внешний вид при переговорах. Вы согласны с пословицей - Встречают по одежке, а провожают по уму. ✦ Напишите резюме для трудоустройства. ✦ Проведите в парах ситуацию собеседования
Владеть	<p>навыками распределения обязанностей и делегирования полномочий;</p> <p>навыками принятия командных решений;</p> <p>навыками самостоятельной работы с учебной и научной литературой;</p> <p>основами тайм-менеджмента.</p>	<p>Лидерство в команде и распределение ролей</p> <ul style="list-style-type: none"> ✦ Составьте таблицу «Сравнение лидера и руководителя». ✦ Составьте портрет лидера команды, как вы себе его представляете. ✦ Какие стили управления вы знаете? ✦ Какие техники манипулирования существуют? <p>Методы сплочения команды</p> <ul style="list-style-type: none"> ✦ Какие методы сплочения команд существуют? ✦ Что представляет собой веревочный курс? ✦ Какую команду можно назвать эффективной? <p>Выберите подходящие характеристики.</p> <p>Эффективной можно назвать такую команду, в которой</p> <ul style="list-style-type: none"> ✦ неформальная и открытая атмосфера; ✦ задача хорошо понята и принимается; ✦ информация передается в искаженном виде; ✦ члены группы прислушиваются друг к другу; ✦ в обсуждении принципиальных вопросов участвуют все члены группы; ✦ важные решения принимает лидер самостоятельно; ✦ в ходе обсуждения поощряется как высказывание идей, так и выражение чувств; ✦ конфликты и разногласия между членами группы центрируются вокруг идей и методов, а не личностей; ✦ члены команды конфликтуют и засыпают друг друга упреками.

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

Показатели и критерии оценивания зачета:

Текущий контроль предполагает оценку работы студентов на практических занятиях. Обязательным является выполнение практических заданий, диагностических тестов, составление характеристик героев фильмов, описание портрета профессионала, выступление с докладом, участие в проекте.

Итоговый контроль осуществляется в виде ответов на вопросы к зачету.

Критерии оценки самостоятельной работы

- точность выделения целевых проблемных точек;
- умение учитывать широкий контекст и использовать все виды доступных ресурсов при анализе проблемной ситуации;
- умение подобрать адекватную научную литературу по теме;
- логичность и самостоятельность анализа проблемной ситуации;
- уровень интерпретации результатов;
- адекватность выводов;

- грамотность изложения и оформления работы.

Обучающийся получает:

«зачтено» - в случае полного развернутого ответа на два поставленных вопроса (приводит примеры, может аргументировать свою позицию и рассуждать по теме) и наличия выполненных заданий текущего контроля;

«не зачтено» - в случае незнания материала данной дисциплины и невыполнения заданий текущего контроля.