



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

***ПЕРСОНАЛЬНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ***

Направление подготовки (специальность)

44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)

Направленность (профиль/специализация) программы

Начальное образование и организация воспитательной работы

Уровень высшего образования - бакалавриат

Форма обучения

очная

Институт/ факультет	Институт гуманитарного образования
Кафедра	Психологии
Курс	1
Семестр	1

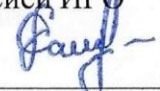
Магнитогорск  
2024 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) (приказ Минобрнауки России от 22.02.2018 г. № 125)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Психологии  
15.02.2024, протокол № 6

Зав. кафедрой  О.П. Степанова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО  
20.02.2024 г. протокол № 7


Председатель  Л.Н. Санникова

Согласовано:


Зав. кафедрой Педагогического образования и документооборота

 С.С. Великанова

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры Психологии, канд. пед. наук  Д.А. Хабибулин

Рецензент:

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

## Лист актуализации рабочей программы

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.П. Степанова

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.П. Степанова

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.П. Степанова

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.П. Степанова

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2029 - 2030 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.П. Степанова

### 1 Цели освоения дисциплины (модуля)

Целью освоения дисциплины «Персональная эффективность» является развитие способности осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде, способность управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

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

Дисциплина Персональная эффективность входит в обязательную часть учебного плана образовательной программы.

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

Знания, умения и навыки, полученные на предыдущем уровне образования.

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

Основы профессиональной коммуникации

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Учебная - ознакомительная практика

Проектная деятельность

ТЭК: сценарии будущего

Гендер в коммуникации

IT: Интернет вещей

Мастерство стендапа

Бальные танцы и философия движения

Продюсирование игр и квестов

Искусство видеосъемки и монтажа

Технологии эффективных продаж

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

В результате освоения дисциплины (модуля) «Персональная эффективность» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК-3.1	Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; строит продуктивное взаимодействие с учетом норм и установленных правил командной работы
УК-3.2	При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников, анализирует возможные последствия личных действий
УК-3.3	Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК-6.1	Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей

УК-6.2	Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста
УК-6.3	Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц 72 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 38,1 акад. часов;
- аудиторная – 38 акад. часов;
- внеаудиторная – 0,1 акад. часов;
- самостоятельная работа – 33,9 акад. часов;
- в форме практической подготовки – 0 акад. час;

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. Социальное взаимодействие								
1.1 Социально-активные методы знакомства в группе	1			6	4	Подготовка к практическому занятию	Решение практической задачи при взаимодействии с группой	УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3
1.2 Эффективные методы самопрезентации				6	4	Подготовка к практическому занятию	Решение практической задачи при взаимодействии с группой	УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3
1.3 Эффективные методы социального взаимодействия				6	4	Подготовка к практическому занятию	Решение практических задач при взаимодействии с группой	УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3
Итого по разделу				18	12			
2. Активные методы саморазвития								
2.1 Эффективные методы самопознания и саморазвития	1			6	4	Подготовка к решению практических задач	Решение практической задачи при взаимодействии с группой	УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3
2.2 Эффективные методы взаимопознания				6	4	Подготовка к решению практических задач	Решение практических задач при взаимодействии с группой	УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3

2.3	Персональная эффективность во взаимодействии с группой			8	13,9	Подготовка к применению методов эффективного взаимодействия в группе	Ведение практического занятия совместно с преподавателем	УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3
Итого по разделу				20	21,9			
Итого за семестр				38	33,9		зачёт	
Итого по дисциплине				38	33,9		зачет	

## **5 Образовательные технологии**

При освоении дисциплины «Персональная эффективность» учебная нагрузка распределяется так, чтобы с максимальной эффективностью возможно было все теоретические знания применить на практических занятиях. Предполагается использовать элементы традиционной формы работы и формы работы с использованием игровых и проблемных технологий, а именно:

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.

Допуск к зачету по дисциплине предполагает активное участие в практических занятиях, а также своевременное выполнение домашних и самостоятельных заданий.

## **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. Селезнева, Е. В. Лидерство : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 429 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08397-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535903> (дата обращения: 02.02.2024).

2. Рамендик, Д. М. Тренинг личностного роста : учебник и практикум для вузов / Д. М. Рамендик. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 136 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07294-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/537435> (дата обращения: 02.02.2024).

### **б) Дополнительная литература:**

1. Слинкова, О. К. Самоменеджмент : учебное пособие для среднего профессионального образования / О. К. Слинкова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 116 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-16476-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544922> (дата обращения: 02.02.2024).

2. Слинкова, О. К. Персональный менеджмент : учебное пособие для вузов / О. К. Слинкова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 116 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16189-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/543574> (дата обращения: 02.02.2024).

### **в) Методические указания:**

1. 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://host.megaprolib.net/MP0109/Download/MObject/2391> (дата обращения: 02.02.2024). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

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

**Программное обеспечение**

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
FAR Manager	свободно распространяемое	бессрочно
Браузер Yandex	свободно распространяемое	бессрочно
7Zip	свободно распространяемое	бессрочно
LibreOffice	свободно распространяемое	бессрочно
Браузер Mozilla Firefox	свободно распространяемое ПО	бессрочно

**Профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

Название курса	Ссылка
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>
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	<a href="https://host.megaprolib.net/MP0109/Web">https://host.megaprolib.net/MP0109/Web</a>

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

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебная (тренинговая) аудитория.

Мультимедийное оборудование для презентаций и демонстраций учебного материала (проектор, экран, DVD-плеер, телевизор).

Компьютерный класс: персональные компьютеры с пакетом MSOffice и выходом в Интернет.

## Приложение 1

### Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

#### Раздел 1. Социальное взаимодействие

##### 1.1. Социально-активные методы знакомства в группе

**Задание студентам:** самостоятельно изучить следующие вопросы:

1. Установление и поддержание контакта в ситуации взаимодействия.
2. Основные принципы работы в группе (активности, конфиденциальности, дисциплины и пр.).
3. Составить глоссарий по данной теме не менее 30 терминов.

##### 1.2. Эффективные методы самопрезентации.

**Задание студентам:** подготовить доклад-презентацию по следующим теоретическим вопросам курса:

1. Определение цели взаимодействия.
2. Самопрезентация.
3. Определение границ контакта и уровня общения.
4. Формирование и регулирование межличностного пространства, ориентация в процессе установления и поддержания контакта.
5. Подобрать упражнения и задания для практической тренировки данных навыков непосредственно на занятии.

##### 1.3 Эффективные методы социального взаимодействия

**Задание студентам:** подготовить доклад-презентацию по следующим теоретическим вопросам курса:

1. Развитие навыков аргументации в ситуации взаимодействия. Стратегии поведения (Я-, Ты-, Мы- стратегия).
2. Техники аргументации (преувеличение/преуменьшение, ссылка на авторитет, выделение деталей, акцентирование, поэтапное согласие, инверсия, расширение поля проблемы).
3. Выход из контакта. Завершение взаимодействия. Техники завершения взаимодействия.
4. Составить кроссворд по одной из перечисленных тем минимум на 50 слов.
5. Подобрать упражнения и задания для практической тренировки данных навыков непосредственно на занятии.

#### Раздел 2. Активные методы саморазвития

##### 2.1. Эффективные методы самопознания и саморазвития

**Задание студентам:** самостоятельно изучить следующие вопросы:

1. Особенности подачи и получения обратной связи.
2. Психогимнастические упражнения.
3. Метод кругового опроса, групповые дискуссии, ролевые игры.
4. Составить глоссарий по данной теме не менее 30 терминов.
5. Подобрать упражнения и задания для практической тренировки данных навыков непосредственно на занятии.

##### 2.2. Эффективные методы взаимопознания

**Задание студентам:** самостоятельно изучить следующие теоретические вопросы:

1. Развитие навыков активного слушания и понимания партнеров по взаимодействию.
2. Развитие навыков поведения в эмоционально напряженных ситуациях.
3. Техники, способствующие снижению эмоционального напряжения (сообщения о восприятии партнера, самого себя, сообщения о восприятии хода взаимодействия, результатов взаимодействия).
4. Поведение, увеличивающее эмоциональное напряжение (игнорирование, обесценивание чувств партнера, принижение личности, двойственность поведения).
5. Подобрать упражнения и задания для практической тренировки данных навыков непосредственно на занятии.

### **2.3. Персональная эффективность во взаимодействии с группой**

**Задание студентам:** подготовить доклад-презентацию по следующим теоретическим вопросам курса:

1. Развитие навыков аргументации в ситуации взаимодействия. Стратегии поведения (Я-, Ты-, Мы- стратегия).
2. Техники аргументации (преувеличение/преуменьшение, ссылка на авторитет, выделение деталей, акцентирование, поэтапное согласие, инверсия, расширение поля проблемы).
3. Выход из контакта. Завершение взаимодействия. Техники завершения взаимодействия.
4. Составить кроссворд по одной из перечисленных тем минимум на 10 слов.
5. Подобрать упражнения и задания для практической тренировки данных навыков непосредственно на занятии.

#### ***Перечень дополнительных тем для самостоятельной разработки программы практического занятия студентом:***

Разработайте обучающую или развивающую программу эффективного взаимодействия с группой / коллективом соответствующей тематики с концептуальным обоснованием целей, постановкой задач и представлением содержательной части (темы на выбор):

1. Тренинг асертивности.
2. Тренинг разрешения конфликтов.
3. Тренинг командообразования и командного взаимодействия.
4. Тренинг межкультурной коммуникации и межкультурного взаимопонимания
5. Когнитивно-ориентированный тренинг толерантности.
6. Тренинг развития сплоченности коллектива.

## 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
<b>УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</b>		
УК-3.1	Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; строит продуктивное взаимодействие с учетом норм и установленных правил командной работы	<p><b>Перечень теоретических вопросов к зачету</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Цели и задачи тренинга взаимодействия.</li> <li>2. Формы, методы и техники групповой работы, используемые в тренинге взаимодействия.</li> <li>3. Виды конфликтов (социальные, культурные, профессиональные и пр.)</li> <li>4. Основные принципы работы в группе.</li> <li>5. Развитие навыков установления контакта.</li> <li>6. Поддержание контакта в ситуации взаимодействия.</li> </ol> <p><i>и т.п.</i></p>
УК-3.2	При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников, анализирует возможные последствия личных действий	<p><b>Практические задания</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подобрать тренинговые методы для работы в группе по решению конфликтных ситуаций: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Руководитель организации принял на работу неподготовленного работника, не согласовав это с заместителем, у которого тот в подчинении. Вскоре выясняется неспособность принятого работника выполнять свою работу. Заместитель представляет руководителю докладную записку об этом. Руководитель тут же рвет данную записку. <ul style="list-style-type: none"> <li>• На совещании один из подчиненных, не выдержав нажима руководителя организации, в полусутоливой форме обратил на этот нажим внимание. Руководитель не нашелся, что сказать, но после этого случая стал действовать еще более жестко, особенно в отношении «шутника».</li> <li>• <i>и пр.</i></li> </ul> </li> </ul> </li> </ol>
УК-3.3	Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	<p><b>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отработка способов толерантного восприятия партнеров в конфликте при решении следующих профессиональных задач: Вы работаете начальником, у которого в оборудовании имеется дорогостоящая аппаратура. Вы лично должны покритиковать своего служащего при непосредственном контакте с ним за то, что: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Во время работы ваш служащий испортил дорогостоящее оборудование и скрыл от вас этот факт;</li> </ul> </li> </ol>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• За то, что служащий грубо нарушил технику безопасности, и только случайно никто не пострадал. <i>и т.п.</i></li> </ul>
<b>УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</b>		
УК-6.1	Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	<p><b>Перечень теоретических вопросов</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Алгоритм предупреждения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности.</li> <li>2. Активное слушание в ситуации взаимодействия.</li> <li>3. Алгоритм конструктивного решения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности.</li> <li>4. Поведение, уменьшающее/увеличивающее эмоциональное напряжение в ходе взаимодействия в группе.</li> <li>5. Стратегии поведения. Техники аргументации.</li> <li>7. Техники завершения взаимодействия.</li> <li>8. Понятие самопознания.</li> </ol> <p><i>и т.п.</i></p>
УК-6.2	Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста	<p><b>Практические задания</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определите на Ваш взгляд конструктивные решение конфликтных ситуаций в процессе взаимодействия от неконструктивных в следующей ситуации: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Беседуя с претендентом на вакантную должность, руководитель организации дает обещание в дальнейшем повысить его в должности. Вновь принятый с воодушевлением приступает к работе, проявляя высокую работоспособность и добросовестность. Руководство постоянно увеличивает нагрузку, не прибавляя зарплату и не повышая в должности. Спустя некоторое время работник начинает проявлять признаки недовольства... Назревает конфликт.</li> </ul> </li> <li>2. Проанализируйте конфликтные ситуации с учетом социальных, культурных, профессиональных различий: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Сотрудники МЧС неоднократно заявляли о неудовлетворительных условиях труда, высказывали опасения за свое здоровье (в отделе не уделялось должного внимания обеспечению безопасности труда). Им уже более трех месяцев не выплачивали заработную плату. Два дня назад с одним из рабочих на производстве произошел несчастный случай. Это переполнило чашу терпения сотрудников. Они отказались от работы и пригласили на</li> </ul> </li> </ol>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>собрание руководство предприятия...          Вы критикуете одну свою служащую, она реагирует очень эмоционально. Вам приходится каждый раз свертывать беседу и не доводить разговор до конца. Вот и сейчас, после ваших замечаний — она расплакалась. Как довести до нее свои соображения?</p>
УК-6.3	Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста	<p><b>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания:</b></p> <p><b>I.</b> Отработайте методы конструктивного предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессионального взаимодействия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Разрешение конфликтов между сотрудниками организации.</li> <li>• Командообразование и командное взаимодействие.</li> <li>• Межкультурная коммуникация и межкультурное взаимопонимание.</li> <li>• Когнитивно-ориентированный тренинг толерантности сотрудников организации.</li> <li>• Тренинг развития сплоченности коллектива.</li> </ul> <p style="text-align: right;"><i>и т.п.</i></p>

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

По дисциплине «Персональная эффективность» форма проведения промежуточной аттестации – зачет.

Зачет проводится в устной форме по вопросам.

Критерии оценивания знаний студентов (в соответствии с формируемыми компетенциями и планируемыми результатами обучения):

– на оценку «зачтено» – студент должен показать оптимальный уровень знаний не только на уровне воспроизведения и объяснения информации, но и интеллектуальные навыки решения проблем и задач, нахождения уникальных ответов к проблемам, оценки и вынесения критических суждений;

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