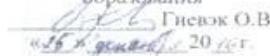


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»

УТВЕРЖДАЮ:
директор института гуманитарного
образования

«16» декабря 2016 г.
Гневок О.В.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.7 ТЕХНОЛОГИЯ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ И САМОРАЗВИТИЯ

Специальность
21.05.04 Горное дело

Специализация
Обогащение полезных ископаемых

Квалификация выпускника
Специалист

Форма обучения
Заочная

Институт	Гуманитарного образования
Кафедра	Социальной работы и психолого-педагогического образования
Курс	1

Магнитогорск
2016 г.

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 21.05.04 Горное дело, утвержденного приказом МОН РФ от «17» 10 2016 № 1298

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры социальной работы и психолого-педагогического образования «21 » июня 2016 г. протокол № 6.

Зав. кафедрой _____ / О.Л. Потрикеева

Рабочая программа одобрена методической комиссией Института гуманитарного образования «26 » июня 2016 г. протокол № 5. Председатель _____ / О.В. Гневэк

Зав. кафедрой Геологии, маркиндерского дела и обогащения полезных ископаемых

_____ / И.А. Гришин/

Рабочая программа составлена: канд.пед.наук, доцент кафедры социальной работы психолого-педагогического образования

_____ / И.В. Гурьянова

Рецензент: канд.пед.наук, директор БФ «Гражданская инициатива», магистр социальной работы



А.А. Дегтярев

Лист регистрации изменений и дополнений

1 Цели освоения дисциплины

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

2 Место дисциплины в структуре образовательной программы подготовки специалиста

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

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

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

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

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

4 Структура и содержание дисциплины (модуля)

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

- контактная работа – 10,7 акад. часов:
 - аудиторная – 10 акад. часов;
 - внеаудиторная – 0,7 акад. часов
 - самостоятельная работа – 93,4 акад. часов;
 - подготовка к зачету – 3,9 акад. часа

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

Раздел/ тема Дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах) 4	Вид самостоятельной работы	Формы текущего и промежуточного контроля успеваемости	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
1.1 Тема. Команда как вид групп высшего уровня развития	2				13	Работа с литературой, источниками; подготовка ответов по вопросам самопроверки на определение понятия «командообразование»; изучения направления деятельности в области командообразования, результатов научных исследований фундаментального и прикладного характера в области командообразования	Тестовое задание	
1.2. Тема. Формирование команды				2	13	Анализ информации об этапах целенаправленного формирования команд, принципах командных форм работ, содержания тренингов командообразования и особенностях типологии личности с помощью диагностической методики Маейерс-Бриггс (MBTI).	План мероприятий и перечень упражнений на знакомство членов команды и формирование команды в целом, выводы по результатам диагностической методики	

Раздел/ тема Дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах) 4	Вид самостоятельной работы	Формы текущего и промежуточного контроля успеваемости	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
Итого по разделу		2		2	26	Ознакомление с текстом лекции, работа с источниками литературы		
РАЗДЕЛ II. ВНУТРИКОМАНДНЫЕ ПРОЦЕССЫ И ОТНОШЕНИЯ	1							OK – 6 OK – 7
2.1. Тема. Распределение ролей и особенности работы в команде				2	14	Составление кейса на управление взаимоотношениями команде; диагностика помостью рисуночной методики.	Реферирование статей, участие в дискуссии и тренинговых упражнениях на практическом занятии	
2.2. Управление взаимоотношениями в команде					14	Ознакомление с текстом лекции; анализ определений, представленных в лекции и собственных проблем в общении	Разбор кейса на командообразование; участие в стратегической игре	
2.3. Тема Коммуникации в команде					14	Обработка и интерпретация результатов методик, выполненных на практическом занятии; деловая игра	Опрос по теме, тестирование	
2.4. Тема Управление конфликтами в командах		2			14	Ознакомление с текстом лекции, работа с источниками литературы	Ответы на вопросы для самоконтроля по конфликтологии; выводы по результатам методик	
Итого по разделу		2		2	56	Анализ жизненного пути		

Раздел/ тема Дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах) 4	Вид самостоятельной работы	Формы текущего и промежуточного контроля успеваемости	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
						собственной личности; написание эссе, написание эссе на тему: «Творчество, его влияние на жизненный путь и развитие личности»; выполнение батареи тестов.		
РАЗДЕЛ III. САМОРАЗВИТИЕ ЧЛЕНОВ КОМАНДЫ	1							OK – 6 OK – 7
3.1. Тема Жизненный путь личности и саморазвитие. Индивидуальный коучинг.			2	11,4	Работа с литературой, источниками; подготовка ответов по вопросам самопроверки на определение понятия «командообразование»; изучения направления деятельности в области командообразования, результатов научных исследований фундаментального и прикладного характера в области командообразования.	Устный ответ на практическом занятии, выводы по результатам методик.		
Итого по разделу			2	11,4		Итоговый тест; Портфолио; Презентация команды;		

Раздел/ тема Дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах) 4	Вид самостоятельной работы	Формы текущего и промежуточного контроля успеваемости	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
Итого по дисциплине	108	4		6	93, 4		Анализ командного дела	
							Зачет, к/р	

5 Образовательные и информационные технологии

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

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

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

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

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

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

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

ТРЕНИНГ – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. Тренинг

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

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Тестовые задания для самопроверки по дисциплине перед итоговым зачетом

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

А) командообразование;

Б) групповая сплоченность;

В) ценностно-ориентационное единство.

2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

А) в конце 19 века;

Б) во второй половине 20 века;

В) в начале 20 века.

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

А) вопросы комплектования команд;

Б) формирование командного духа;

В) диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;

Г) все ответы не верны.

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

А) сплоченность;

Б) группа;

В) команда.

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

А) потенциальная команда;

Б) псевдокоманда;

В) рабочая группа.

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

А) команда;

Б) рабочая группа;

В) псевдокоманда.

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

А) менеджер;

Б) лидер;

В) руководитель.

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

А) реализатор;

Б) руководитель;

В) мотиватор;

Г) организатор;

Д) все ответы верны.

9. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды,

называется:

- A) роль;**
- Б) образ;
- В) стремление.

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

- А) организатор;
- Б) управлеңец;
- В) администратор;**
- Г) руководитель.

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

- А) организаторы;
- Б) генераторы идей;
- В) мотиваторы;**
- Г) гармонизаторы.

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

- А) ролевое самоопределение;
- Б) ролевая идентификация;
- В) создание роли;
- Г) принятие роли;

Д) все ответы верны.

13. Автором модели «Колесо команды» является:

- А) Т.Б. Базаров;
- Б) Р.М. Белбин;
- В) Марджерисон-МакКенн.**

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

- А) консультирование;
- Б) новаторство;
- В) развитие;
- Г) организация;

Д) стимулирование.

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

- А) виртуальная команда;
- Б) команда специалистов;**
- В) команда перемен.

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

- А) лояльность;**
- Б) законопослушность;
- В) идентичность;
- Г) приверженность;

Д) все ответы не верны.

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

- А) групповое табу;
- Б) моббинг;**
- В) самоизоляция.

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

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

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

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

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

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

21. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

27. Данный вид тренинга включает не только обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей:

- А) тренинги навыков;

Б) тренинги овладения поведением;

В) групподинамические тренинги.

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

А) тим-билдинг;

Б) веревочный курс;

В) тренинг личностного роста.

29. К причинам ухода команд из организации относят:

А) команда перерастает организацию;

Б) смена владельца бизнеса;

В) поиск лучших условий работы;

Г) команда создает собственный бизнес;

Д) все ответы верны.

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

А) групповое табу;

Б) групповой ритуал;

В) социальная леность;

Г) все ответы неверны.

Вопросы для самоконтроля

1. Какие проблемы этического характера возникают в процессе командообразования?

2. Каким образом базовые установки влияют на процесс командообразования?

3. Охарактеризуйте командообразование как метод развития организации.

4. Охарактеризуйте командообразование как целенаправленную деятельность.

5. Конкретизируйте цели и задачи процесса командообразования.

6. Дайте характеристику основным формам командообразования.

7. Опишите методы оценки личности членов команды.

8. Дайте краткий обзор современных концептуальных подходов к командообразованию.

9. Что лежит в основе групповой работы?

10. Каковы условия и принципы эффективной групповой работы?

11. Каким образом подбор кандидатов в команду влияет на создание эффективной команды.

12. Какие умения и навыки членов команды позволяют повысить ее эффективность?

13. Охарактеризуйте этапы командообразования.

14. Перечислите методы и приемы формирования команд, какой из них, на Ваш взгляд, предпочтительнее.

15. Какие техники групповой работы Вы освоили?

16. Охарактеризуйте способы разрешения конфликтных ситуаций в команде.

17. В чем заключаются позитивные функции конфликтов?

18. Что можно понимать под «продуктивным поведением»?

19. Как можно стимулировать продуктивное поведение?

20. В каких случаях один и тот же стиль поведения может рассматриваться как продуктивный и как деструктивный?

Темы контрольных заданий по дисциплине «Технология командообразования и саморазвития»

1. Групповая сплоченность как консолидация членов команды.

2. Влияние психологических характеристик индивидов на сплоченность команды.

3. Взаимосвязь качеств индивидов и взаимоотношение в команде.
4. Управление психологическим климатом в команде.
5. Командаообразование как фактор эффективной совместной деятельности
6. Теоретические аспекты, этапы, способы командообразования.
7. Характеристика понятия команды, роль личности в ней.
8. Стратегическое мышление руководителя как форма делового проектирования.
9. Гражданские основы профессионального мышления руководителя.
10. Миссия команды.
11. Процесс формирования руководителем управленческой команды.
12. Психологические основы профессионального лидерства в команде.
13. Управленческая команда конкретной фирмы (организации). Социально-психологический портрет.
14. Команда как субъект профессионального воспитания.
15. Самоорганизация управленческой команды.
16. Специфика профессионального лидерства в команде.
17. Социально-психологические средства повышения креативности команды.
18. Социально-психологические методы повышения эффективности совещаний.
19. Социально-психологические методы обеспечения эффективности переговорного процесса.
20. Управление конфликтом в команде.
21. Особенности принятия коллективного решения в команде.
22. Этапы развития команд в организации.
23. Тим-билдинг как способ формирования команды.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

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

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
ОК – 6: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения		
Знать	принципы и алгоритм принятия решений в нестандартных ситуациях.	<ol style="list-style-type: none">1. Команда как особый вид малой группы. Типы команд.2. Основные характеристики коллектива как разновидности малой группы.3. Лидерство в команде.4. Этапы командообразования.5. Принципы командной работы.6. Категории команд в зависимости от цели формирования.7. Пути командообразования.8. Понятие «роль». Виды и функции ролей, выполняемых участниками команды.9. Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования.10. Стихийное и целенаправленное формирование команды.11. Управление взаимоотношениями в команде12. Определение общения. Функции общения.13. Проблемы, барьеры, ошибки в общении.14. Отражение проблемы общения в теоретических концепциях.15. Источники распознавания состояний партнера.16. Интерпретация неверbalного поведения партнера.17. Гендерные особенности в деловом общении.18. Инструменты управления командными взаимоотношениями.19. Работа с конфликтами в команде.20. Трудности работы в команде.21. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения.22. Виды тренингов командообразования и особенности их применения.23. Тим-билдинг как способ формирования команды.24. Веревочный курс как способ формирования команды.

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

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

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

Требования к выполнению контрольной работы

Контрольная работа выполняется в форме реферата.

Реферат – первая ступень на пути освоения навыков проведения научно-исследовательской работы. Он представляет собой научно-исследовательскую работу теоретического характера, первый шаг на пути к дипломному проектированию.

Реферат содержит название, оглавление, введение, основную часть, выводы, заключение и список использованной литературы. Название реферата располагается на титульном листе. В названии должна быть отражена суть рассматриваемой проблемы. В нем содержатся ключевые слова (наименования психологических понятий и явлений), связанные с изучаемой проблемой, и указания на тематические рамки, которыми вы собираетесь ограничиться в работе.

Во введении рассматривается актуальность темы с точки зрения современной науки, нынешнего состояния общества и культуры, указывается место обозначенной проблемы среди других, как частных, так и более общих, а также избранное вами направление ее рассмотрения. Введение оканчивается формулированием цели и задач вашего исследования. Цель реферата может заключаться в том, чтобы обобщить или сравнить различные подходы к рассмотрению проблемы, выявить наименее или наиболее изученные ее стороны, показать основной смысл исследовательского направления, наметить пути его дальнейшего развития. Задачи (их может быть несколько) отражают более детальное рассмотрение цели. В качестве задач могут выступать: анализ литературы по избранной теме, сравнение различных подходов к решению проблемы, исторический обзор, описание основных понятий исследования и т.д.

Основная часть посвящена самому исследованию. В ней, в соответствии с поставленными задачами, раскрывается тема реферата. Здесь нужно проследить пути решения поставленной проблемы. Это делается с помощью цитирования и пересказа текста используемых вами литературных источников.

При подготовке реферата студент должен научиться выделять главное в текстах первоисточников, с которыми работает аспирант. Для написания основной части требуется особенно тщательно выделять из прочитанных научных текстов главные положения, относящиеся к проблеме, а затем кратко, логично и литературно грамотно их излагать. С этой целью полезно идти от общего к частному: название и ключевые понятия теории, ее автор, когда была предложена и почему, к каким результатам привела, кем и как критиковалась, кто дополнял и развивал ее, каково современное состояние проблемы. Основная часть может представлять собой цельный текст, а может состоять из нескольких параграфов, начинающихся пронумерованным подзаголовками. Для иллюстрации основного содержания можно использовать рисунки, схемы, графики, таблицы.

Выводы завершают основную часть. В них кратко излагаются основные результаты работы по пунктам, соответствующим задачам исследования и отражается ваше мнение о результатах сравнения или обобщения позиций авторов. В выводах должно быть показано, что цель вашего исследования достигнута.

Заключение представляет собой общий итог работы с кратким перечислением выполненных этапов исследования. Здесь же указаны пути дальнейшего исследования проблемы, возможности практического применения полученных результатов и т.п.

Оформление: Поля: верхнее, нижнее и правое – 2 см, левое – 3 см; интервал **полторный**; отступ 1,25; размер (кегль) – 14; тип – Times New Roman; стиль Обычный. Объем работы 20 страниц. Список литературы состоит из 10-15 источников, литература за последние 5-10 лет.

Критерии оценки контрольной работы

При оценке содержания реферата используются следующие критерии:

- умение сформулировать цель работы;
- умение подобрать научную литературу по теме;

- полнота и логичность раскрытия темы;
- самостоятельность мышления;
- стилистическая грамотность изложения;
- корректность выводов;
- правильность оформления работы.

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

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

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) Основная литература

1. Лапыгин Ю.Н. Методы активного обучения [Текст] : Учебник и практикум для вузов / Ю.Н.Лапыгин; Рос.акад. народ. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ. - М. :Юрайт, 2015. - 248 с.
2. Управление человеческими ресурсами [Текст]: Учеб. пособие / Под ред. А.М.Руденко. - Ростов н/Д : Феникс, 2015. - 350 с.
3. Невеев А. Б.Тренинг в организации: Учебное пособие / А.Б. Невеев. - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 256 с.// <http://znanium.com/bookread.php?book=319549>

б) Дополнительная литература

1. Управление персоналом: теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом [Текст] : Учеб.-практ. пособие / Гос. ун-т управления; Под ред. А.Я.Кибанова. - М. : Проспект, 2015. - 72 с.
2. Управление персоналом: теория и практика. Управление организационной культурой [Текст]: Учеб.-практ. пособие / Гос. ун-т управления; Под ред. А.Я.Кибанова. - М.: Проспект, 2015. - 72 с.
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.informsistema.ru/uploader/fileUpload?name=3879.pdf&show=dcatalogues/1/1530049/3879.pdf&view=true>. - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.
4. Слепухина Г. В. Деловая коммуникация [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г. В. Слепухина ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM)- Режим доступа: <https://magtu.informsistema.ru/uploader/fileUpload?name=3183.pdf&show=dcatalogues/1/1136625/3183.pdf&view=true>.

в) Методические указания:

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

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

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

Программное обеспечение

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

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

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