



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

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

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института гуманитарного  
образования

*Г.Е.Абрамзон* Г.Е.Абрамзон

«*18*» *10* 2018 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Технология командообразования и саморазвития (Б1.Б.13)  
*НАИМЕНОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)*

Направление подготовки (специальность)  
46.03.02 Документоведение и архивоведение  
*шифр наименование направления подготовки (специальности)*

Направленность (профиль) программы  
Документоведение и документационное обеспечение управления  
*наименование направленности (профиля) подготовки (специализации)*

Уровень высшего образования – бакалавриат

Программа подготовки – академический бакалавриат

Форма обучения  
Заочная

Институт

*Гуманитарного образования*

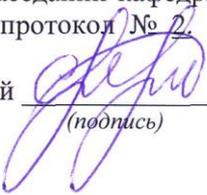
Кафедра  
Курс

*Педагогического образования и документоведения*  
*1*

Магнитогорск  
2018 г.

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 46.03.02 Документоведение и архивоведение, утвержденного приказом МОиН РФ от 06.03.2015 № 176.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры педагогического образования и документоведения «1» октября 2018 г., протокол № 2.

Зав. кафедрой  / С.С.Великанова/  
(подпись) (И.О. Фамилия)

Рабочая программа одобрена методической комиссией института гуманитарного образования «16» октября 2018 г., протокол № 3.

Председатель  / Т.Е.Абрамзон/  
(подпись) (И.О. Фамилия)

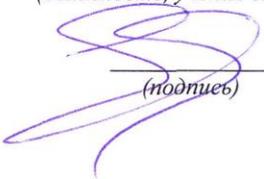
Рабочая программа составлена:

ст. преподаватель каф.ПОиД,  
(должность, ученая степень, ученое звание)

 / С.В. Клевесёнова /  
(подпись) (И.О. Фамилия)

Рецензент:

ст.архивист архива ПАО «ММК»  
(должность, ученая степень, ученое звание)

 / С.А.Белобородова/  
(подпись) (И.О. Фамилия)



## 1 Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Технология командообразования и саморазвития» бакалаврами направления подготовки «Документоведение и архивоведение», профиля направления «Документоведение и документационное обеспечение управления» являются: формирование общекультурных компетенций, позволяющих успешно решать задачи, связанные с созданием и функционированием команды в организации, а также ставить, планировать и реализовывать задачи направленные на саморазвитие личности.

## 2 Место дисциплины в структуре образовательной программы подготовки бакалавра

Дисциплина «Технология командообразования и саморазвития» входит в базовую часть блока 1 образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения: «Этнология и регионоведение», «Управление человеческими ресурсами».

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы при изучении: «Проектная деятельность», «История зарубежных народов и культур».

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

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

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
<b>ОК-6 – способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</b>	
Знать	<i>– концепции социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий;</i> <i>– принципы толерантного поведения;</i> <i>– основы конфликтологии и методы разрешения конфликтов;</i> <i>– основы командообразования и проектной деятельности.</i>
Уметь	<i>– работать в коллективе по решению конкретных проектных задач;</i> <i>– содействовать конструктивному взаимодействию в процессе совместной деятельности по решению проектных задач;</i> <i>– использовать способы и методы преодоления конфликтных ситуаций.</i>
Владеть	<i>– навыками толерантного поведения;</i> <i>– навыками командной работы;</i> <i>– навыками реализации совместных творческих проектов;</i> <i>– навыками предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе совместной деятельности.</i>
<b>ОК-7 способностью к самоорганизации и самообразованию</b>	
Знать	<i>– о волевых качествах личности;</i> <i>– о путях повышения своей квалификации;</i> <i>– о методах самосовершенствования.</i>
Уметь	<i>– применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня и профессиональной компетентности;</i>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– анализировать и обобщать полученные данные;</li> <li>– самостоятельно расширять и углублять знания, стремиться к саморазвитию.</li> </ul>
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> <li>– приемами развития психических процессов;</li> <li>– анализа и обобщения информации;</li> <li>– развитой мотивацией к саморазвитию с целью повышения квалификации и профессионального мастерства;</li> <li>– навыками выражения своих мыслей и мнений в межличностном и деловом общении;</li> <li>– навыками эффективного взаимодействия в сложных ситуациях человеческих отношений.</li> </ul>

#### 4 Структура и содержание дисциплины

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

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

Раздел/ тема Дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		Лекции	лаборат. Занятия	практич. занятия				
<b>Раздел 1. Теоретико-методологические основы командообразования и самоорганизации</b>								
1.1 Тема: Команда: признаки и функции. Командообразование: методологические основания, этапы. Команда и группа: сходства и отличия. Основные функции команды. Сложности, возникающие при командообразовании. Основные признаки команды. Критерии успешной команды.	1	0,5/0,5И			9,7	Работа с сайтом, работа с интернетом	Консультации	ОК-6; 3,у.
1.2 Тема: Технологии командообразования и их характеристика. Выбор технологии командообразования. Team building. Team design. Re-teaming. Team forcing.	1				20	Работа с электронными библиотеками	Проверка индивидуальных заданий	ОК-6; 3,у,в.
1.3 Тема: Жизненные циклы команды. Функционирование команды в разных	1			0,5/0,5И	20	Самостоятельное изучение учебной и научной литературы	Проверка индивидуальных заданий	ОК-6; 3,у.

Раздел/ тема Дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		Лекции	лаборат. Занятия	практич. занятия				
условиях Этапы развития команд. Жизненный цикл команды. Команда в условиях смены руководства, смены стратегии управления, команда в период инноваций. Команда в условиях стресса и конфликта.								
<b>Итого по разделу</b>	<b>1</b>	<b>0,5/0,5И</b>		<b>0,5/0,5И</b>	<b>49,7</b>			
<b>Раздел 2. Организационно- процессуальные аспекты командной работы</b>								
2.1. Тема: Типологический подход к комплектованию команды. Характеристика типологических моделей комплектования команды. Личностные особенности, влияющие на работу в команде. Диагностика индивидуально- типологических особенностей личности	<b>1</b>				5	Работа с сайтом, работа с интернетом	Проверка индивидуальных заданий	ОК-6; 3,у.
2.2. Тема: Функциональные и командные роли. Ролевые подходы и модели в комплектовании команды. Диагностика собственной роли в команде. «Определение собственной роли	1	0,5/0,5И			10	Самостоятельное изучение учебной и научной литературы	Проверка индивидуальных заданий	ОК-6 3,у,н

Раздел/ тема Дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		Лекции	лаборат. Занятия	практич. занятия				
в команде» (Р.М. Белбин); опросник «Управленческие роли» (Т.Ю. Базаров). Оценка результатов с точки зрения эффективности командной работы								
2.3. Тема: Подготовка командных лидеров: назначение, содержание, особенности проведения. Команда руководителей. Школа лидерства. Тренинг личностного роста Социально- психологическая готовность к лидерству и управлению.	1			0,5/0,5И	10	Выполнение практических заданий, тестирование	Консультации	ОК-7, 3,у,н
<b>Итого по разделу</b>	<b>1</b>	<b>0,5/0,5И</b>		<b>0,5/0,5И</b>	<b>25</b>			
<b>Раздел 3. Саморазвитие как условие повышения эффективности личности</b>								
3.1. Тема: Индивидуально- типологические черты личности как база самосовершенствования	1	0,5/0,5И			10	Самостоятельное изучение дополнительной литературы	Устный опрос. Проверка индивидуальных заданий	ОК-7, 3,у,н
3.2. Тема: Управление психическими состояниями – тактическая сторона самоорганизации. Стресс, конфликт. Управление конфликтом, стрессом. Психическая устойчивость	1	0,5/0,5И		0,5/0,5И	10	Самостоятельное изучение дополнительной литературы	Устный опрос. Проверка индивидуальных заданий	ОК-7, 3,у,н
3.3. Тема: Планирование и				0,5/0,5И	5	Выполнение практических		ОК-7,

Раздел/ тема Дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		Лекции	лаборат. Занятия	практич. занятия				
прогнозирование – стратегическая сторона саморазвития. Тайм менеджмент. Правильное распределение времени и сил. Планирование и самоорганизация.						заданий, тестирование		3,У,Н
<b>Итого по разделу</b>	<b>1</b>	<b>1/И</b>		<b>1/И</b>	<b>25</b>			
<b>Итого по дисциплине</b>	<b>1</b>	<b>2/И</b>		<b>2/И</b>	<b>99,7</b>		<b>Промежуточная аттестация (зачет)</b>	

## **5 Образовательные и информационные технологии**

Использование в учебном процессе:

- активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой;

- специальных методов, развивающих у студентов навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая проведение фрагментов профессиональных ситуаций), а также интерактивных практических занятий, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ возможных производственных ситуаций);

- игровых технологий, в основе которых лежит организация рабочего процесса, основанная на реконструкции моделей поведения в рамках предложенных сценарных условий (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);

- лекций-визуализаций, при которых изложение содержания теоретического материала сопровождается презентацией (демонстрацией учебных материалов, представленных в различных знаковых системах, в т.ч. иллюстративных, графических, аудио- и видеоматериалов);

- практических занятий в форме презентации, в процессе которых осуществляется представление результатов проектной или исследовательской деятельности с использованием специализированных программных сред;

- компьютерных обучающих программ, включающих в себя электронные учебники, тестовые системы; обучающих систем на базе мультимедиа-технологий, построенные с использованием персональных компьютеров, видеотехники, накопителей на оптических дисках; распределенных баз данных по отраслям знаний;

- средств телекоммуникации, включающих в себя электронную почту, телеконференции, локальные и региональные сети связи, сети обмена данными и т.д.

- электронных библиотек, распределенных и централизованных издательских систем.

## **6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

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

Самостоятельная работа как вид учебного труда выполняется студентами без непосредственного участия преподавателя, но организуется и управляется им.

Самостоятельная работа студентов - будущих документоведов и архивоведов осуществляется в соответствии с объемом и структурой, предусмотренными учебными планами и графиками текущего контроля. Самостоятельная работа студентов предполагает выполнение следующих видов работ: конспектирование, реферирование научной литературы, решение тестовых заданий, подготовка к семинарским и практическим занятиям, выполнение практических работ и др.

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

### **Темы для самостоятельной работы**

Команда: признаки и функции. Командообразование: методологические основания,

этапы. Основные функции команды. Основные признаки команды. Критерии успешной команды. Причины неэффективной работы команды. Влияние командного подхода на организацию.

#### **Вопросы для самоконтроля**

1. Чем группа отличается от команды?
2. Приходилось ли Вам комплектовать группы? В каких условиях Вам было легче работать – среди близких Вам по духу людей или среди людей, обладающих иными взглядами?
3. Когда гомогенная группа может быть эффективной?
4. Каковы основные противоречия внутри гомогенной / гетерогенной группы?

Технологии командообразования и их характеристика. Тренинг командообразования. Сыгровка: знакомство, самопрезентация.

#### **Вопросы для самоконтроля**

1. Какие этапы (стадии) командообразования являются основными?
2. Приведите примеры приемов, игр, упражнений и тренингов для разных технологий командообразования?
3. Что такое командная сыгровка?
4. В чем суть процессов комплектования команд?

Жизненные циклы команды. Функционирование команды в разных условиях (в период инноваций, конфликта, стресса, смены руководства).

#### **Вопросы для самоконтроля**

1. Для чего команде нужно разделяемое (общее) видение?
2. Какие трудности обычно возникают при согласовании видений?
3. Принятие управленческого решения?
4. Что согласуют участники, когда они работают над формированием разделяемого (общего) видения?
5. Какова роль изначально существующих установок и ожиданий? Обязательно ли команда приобретет общее (разделяемое) видение, если она пройдет все этапы согласования?
6. В чем проявляется естественная и искусственная составляющие процесса согласования общего видения?
7. Можно ли избавиться от старых управленческих шаблонов?
8. Что случится с общим видением, если команда пройдет этапа обсуждения своих ценностей и идеалов?
9. Каким образом можно обсуждать и согласовывать мало осознаваемые ценности участников?

Типологический подход к комплектованию команды. Характеристика типологических моделей комплектования команды.

#### **Вопросы для самоконтроля**

1. Для чего и когда команде необходимы нормативные документы?
2. В чем специфика типологического подхода к формированию сбалансированных команд?
3. Какие основные социально-психологические особенности Вы могли бы назвать для управленческих и самоуправляемых команд?
4. Как может влиять на групподинамическую ситуацию внутри команды опыт совместных успешных действий? Неуспешных? В чем различия между описательными и нормативными моделями командообразования?

5. Каким образом в нормативной модели учитываются закономерности стихийного формирования малой группы?

Функциональные и командные роли. Ролевые подходы и модели в комплектовании команды

#### **Вопросы для самоконтроля**

1. Что такое командная роль?
2. Как Вы считаете, может ли один человек в команде эффективно исполнять роль «мотиватора» и «аналитика»?
3. Какие могут быть последствия ситуации, если управленческие задачи поручены сотруднику, не имеющему готовности к их решению?

Подготовка командных лидеров: назначение, содержание, особенности проведения

#### **Вопросы для самоконтроля**

1. Как Вы считаете, какие процессы могут происходить в команде, не имеющей «изыскателей» и «генераторов идей»? Каковы будут сильные и слабые стороны такой команды?
2. К чему приведет вывод из команды содержательных лидеров? Когда это может усилить команду? Ослабить?

Индивидуально-типологические черты личности как база самосовершенствования

#### **Вопросы для самоконтроля**

1. С помощью опросников определите свой психотип.
2. Подумайте, мог ли Ваш психотип измениться в течение жизни?
3. Есть ли у Вас такие особенности, которые можно было бы тренировать (изменять)?

Управление психическими состояниями – тактическая сторона самоорганизации

#### **Вопросы для самоконтроля**

1. С помощью каких приемов можно повысить уровень своей самоорганизации?
2. Приведите примеры из личного опыта, связанные с самоорганизацией и влияющие на эффективность функционирования человека?

Планирование и прогнозирование – стратегическая сторона самоорганизации

#### **Вопросы для самоконтроля**

1. Перечислить основные принципы Тайм менеджмента.
2. Планирование перспективных и ближних целей, чем схоже и чем различается?
3. Какие методики можно использовать при планировании деятельности?

## 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
<b>ОК-6 – способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</b>		
Знать	<ul style="list-style-type: none"> <li>– концепции социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий;</li> <li>– принципы толерантного поведения;</li> <li>– основы конфликтологии и методы разрешения конфликтов;</li> <li>– основы командообразования и проектной деятельности.</li> </ul>	<p><b>Перечень теоретических вопросов к зачету:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Социальное взаимодействие людей в различных группах.</li> <li>2. Толерантность/инотолерантность.</li> <li>3. Понятия «команда» и «группа»: сходства и отличия.</li> <li>4. Понятия «команда» и «командообразование»: сходства и отличия.</li> <li>5. Определение команды и ее роль в деятельности организации.</li> <li>6. Основные признаки и функции команды.</li> <li>7. Этапы командообразования и их характеристика.</li> <li>8. Ролевая структура команды.</li> <li>9. «Колесо команды» Марджерисона-МакКенна.</li> <li>10. Основные положения модели управленческих ролей Т.Ю. Базарова.</li> <li>11. Конфликты, способы их разрешения.</li> <li>12. Основные положения модели командных ролей Р.М. Белбина</li> <li>13. Виды команд и методологические основания командообразования</li> <li>14. Специфика типологического подхода к формированию сбалансированных команд.</li> <li>15. Вербочный курс как способ формирования команды.</li> <li>16. Эффективная и результативная команда: сходства и отличия.</li> <li>17. Тренинг командной сыгровки: стратегические, коммуникативные и деловые игры</li> <li>18. Тренинг по развитию лидерских качеств: содержание и особенности проведения.</li> <li>19. Причины раскола и конфликтов в команде, управление взаимоотношениями в команде.</li> <li>20. Технологии и виды работ в команде при ее расколе.</li> <li>21. Особенности принятия коллективного решения в команде.</li> <li>22. Особенности работы в команде при введении инноваций.</li> </ol> <p><b>По данным вопросам составлены тесты</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия</li> </ol>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется:          Выберите один ответ:          а. развитие команды          б. командообразование          с. развитие коллектива</p> <p>2. Этап командообразования, на котором последовательно проводятся специально организованные процедуры работы с командой, называется:          Выберите один ответ:          а. этап диагностики          б. этап сыгровки          с. этап комплектования.</p> <p>3. Как называется лидерство, при котором на разных этапах достижения общекомандной цели лидерскую позицию занимают те члены команды, которые наиболее компетентны в решении определенной задачи, но окончательные решения принимаются совместными усилиями группы:          Выберите один ответ:          а. стратегическое          б. компетентное          с. разделенное</p> <p>4. Реальная команда, члены которой обладают высокой взаимной ответственностью и добиваются результата, который превосходит ожидания окружающих, называется:          Выберите один ответ:          а. высокоэффективная команда          б. функциональная команда          с. рабочая группа</p> <p>5. По какому критерию выделены совещательная, производственная, проектная команды?          Выберите один ответ:</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>a. период существования  b. поставленные цели  c. субъект управления</p> <p>6. На настоящий момент можно выделить несколько направлений деятельности в области командообразования: 1) вопросы комплектования команд, 2) задача командной сыгровки и 3).....</p> <p>7. По какому критерию выделены функциональные и кроссфункциональные команды?  Выберите один ответ:  a. период существования  b. поставленные цели  c. субъект управления</p> <p>8. Командообразование, как специальный вид деятельности, зародилось:  Выберите один ответ:  a. в начале 20 века  b. во второй половине 20 века  c. в 1999 – 2005 гг.</p> <p>9. Группа объединенных общими целями и задачами людей, достигшая в процессе социально-ценной совместной деятельности высокого уровня развития, называется:  Выберите один ответ:  a. коллектив  b. команда  c. малая группа</p> <p>10. Группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей, называется:  Выберите один ответ:  a. малая группа  b. команда  c. коллектив</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> <li>– работать в коллективе по решению конкретных проектных задач;</li> <li>– содействовать конструктивному взаимодействию в процессе совместной деятельности по решению проектных задач;</li> <li>– использовать способы и методы преодоления конфликтных ситуаций.</li> </ul>	<p><b>Задания на практические занятия</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Пройти тест на определение командных ролей по Р.М. Белбину.</li> <li>2. Интерпретировать результат тестирования.</li> <li>3. Выбирать подходящие модели поведения в различных ситуациях взаимодействия.</li> <li>4. Прогнозировать возможные варианты развития ситуации.</li> </ol>
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками толерантного поведения;</li> <li>– навыками командной работы;</li> <li>– навыками реализации совместных творческих проектов;</li> <li>– навыками предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе совместной деятельности.</li> </ul>	<p><b>Выполнить практическое задание</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ознакомьтесь с упражнениями и деловыми играми, направленными на формирование команды на этапе знакомства. Составьте примерный список упражнений, которые можно использовать руководителю непосредственно на рабочем месте для формирования команды в своей организации/отделе.</li> <li>2. Вы – руководитель молодой, динамично развивающейся компании. Ее численность – 150 человек. Разработайте план мероприятий, направленных на формирование команды. Программа должна включать в себя указание мероприятий, сроков проведения, ответственных лиц, затрат.</li> <li>3. Ознакомьтесь с информацией о роли и возможных вариантах проведения психодинамического тренинга (Приложение 1.3.). Составьте примерный список упражнений, которые можно использовать руководителю для формирования команды в своей организации/отделе в процессе тренинговой работы.</li> </ol>
<b>ОК-7 способностью к самоорганизации и самообразованию</b>		
Знать	<ul style="list-style-type: none"> <li>– о волевых качествах личности;</li> <li>– о путях повышения своей квалификации;</li> <li>– о методах самосовершенствования.</li> </ul>	<p><b>Перечень теоретических вопросов к зачету</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные положения модели Майерс-Бриггс.</li> <li>2. Свойства личности и их учет при организации группового взаимодействия.</li> <li>3. Саморазвитие, самоутверждение, самодетерминация и самоорганизация.</li> <li>4. Психическая устойчивость, эмоциональная стабильность, эмоциональная лабильность.</li> <li>5. Тайм менеджмент.</li> <li>6. Технология саморазвития.</li> </ol>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><b>По данным вопросам составлены тесты</b></p> <p>1. Эмотивная функция общения проявляется</p> <p>Выберите один ответ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. в эмоциональной связи индивида с действительностью</li> <li>b. в осмыслении значений на основе представлений и фантазии</li> <li>c. в развитии людей и формировании новых отношений между ними</li> <li>d. в установлении контактов между людьми</li> </ul> <p>2. В соответствии с теорией трансактного анализа Э. Берна, наиболее благоприятным для командного взаимодействия будет общение, которое осуществляется по следующим схемам:</p> <p>Выберите один ответ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. «Ребенок» - «Ребенок»</li> <li>b. «Родитель» - «Родитель»</li> <li>c. «Родитель» - «Взрослый»</li> <li>d. «Взрослый» - «Взрослый»</li> </ul> <p>3. В процессе проведения деловых переговоров целесообразно использовать следующие жесты и позы:</p> <p>Выберите один ответ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. прикрывание рукой рта или лица</li> <li>b. руки за спиной в замок</li> <li>c. руки, скрещенные на груди</li> <li>d. раскрытые ладони</li> </ul> <p>4. 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. менеджер</li> <li>b. лидер</li> <li>c. руководитель.</li> </ul> <p>5. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется:</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		а. коллективистическое самосознание б. групповая идентичность с. групповая сплоченность 6. 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 с. групповое табу
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> <li>– применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня и профессиональной компетентности;</li> <li>– анализировать и обобщать полученные данные;</li> <li>– самостоятельно расширять и углублять знания, стремиться к саморазвитию.</li> </ul>	<b>Задание на практическое занятие</b> 1. Определить свой тип темперамента. 2. Выделять типические свойства нервной системы (тип ВНД по И.П. Павлову) и соотносить с типом темперамента. 3. Пройти тестирование по методике MYERS-BRIGGS (MBTI). 4. Представьте, что вы – специалист по работе с кадрами в крупной организации. Вам необходимо подготовить результаты психологической диагностики кандидата на должность руководителя проектной группы. Проведите психологическое тестирование с помощью методики Маейерс-Бриггс (MBTI) и дайте соответствующие рекомендации.
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> <li>– приемами развития психических процессов;</li> <li>– анализа и обобщения информации;</li> <li>– развитой мотивацией к саморазвитию с целью повышения квалификации и профессионального мастерства;</li> <li>– навыками выражения своих мыслей и мнений в межличностном и деловом общении;</li> <li>– навыками эффективного взаимодействия в сложных ситуациях</li> </ul>	<b>Задания контрольной работы</b> 1. По результатам пройденных тестов написать эссе. 2. Составить резюме. 3. В качестве итогового задания предоставить презентацию или программу саморазвития. <b>Требования к выполнению и оформлению документов</b> Все задания предоставляются на проверку в отдельных файлах. <ul style="list-style-type: none"> <li>– объем от 5 до 10 страниц А4;</li> <li>– Times New Roman 14 кегль, 1,5 интервал, Документ Word 93-2007.</li> </ul>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	человеческих отношений.	– презентация от 7 до 15 слайдов; – Презентация Power Point 97-2003.

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

Промежуточная аттестация по дисциплине «Технология командообразования и саморазвития» включает теоретические вопросы в виде тестов, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, практические задания и контрольную работу, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме зачета.

Зачет по данной дисциплине проводится в письменной форме по вопросам итогового теста (10 вопросов) и с предъявлением всех выполненных заданий.

#### **Показатели и критерии оценивания зачета:**

Зачет студент получает в том случае, если продемонстрировал соответствующий уровень освоения теоретического материала и решает тестовые задания более чем на 50 баллов, выполнил все практические задания и контрольную работу, представил эссе и резюме, сделал презентацию.

Зачет не ставится, если, студент не продемонстрировал достаточный уровень освоения теоретического материала и решил тестовые задания менее чем на 50 баллов, не выполнил практические задания и контрольную работу в полном объеме.

### **8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

#### **а) Основная литература:**

1. Гурьянова, И. В. Технология командообразования и саморазвития : практикум / И. В. Гурьянова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2019. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL : <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3879.pdf&show=dcatalogues/1/1530049/3879.pdf&view=true> (дата обращения: 27.08.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM..
2. Технология командообразования и саморазвития : учебно-методическое пособие / [И. В. Гурьянова, Н. А. Кобзева, И. В. Лапчинская и др.] ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2930.pdf&show=dcatalogues/1/1134610/2930.pdf&view=true> (дата обращения: 27.08.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.
3. Мусийчук, М. В. Организационное поведение : практикум / М. В. Мусийчук, С. В. Мусийчук ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2974.pdf&show=dcatalogues/1/1134872/2974.pdf&view=true> (дата обращения: 27.08.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

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

1. Веснин, В. Р. Управление персоналом: теория и практика : учебник / В. Р. Веснин. - М. : Проспект : КноРус, 2009. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - (Информационные технологии в образовании). - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=215.pdf&show=dcatalogues/1/1053466/215.pdf&view=true> (дата обращения: 27.08.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.
2. Лимарева, Ю. А. Организационное поведение : учебное пособие [для вузов] / Ю. А. Лимарева, Е. Г. Зиновьева, П. В. Лимарев ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2019. - 1 CD-ROM. - ISBN 978-5-9967-1632-6. - Загл. с титул. экрана. - URL : <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3972.pdf&show=dcatalogues/1/1532471/3972.pdf&view=true> (дата обращения: 27.03.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

3. Управление персоналом : учебник / Гос. ун-т управл. - М. : Экзамен, 2007. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=183.pdf&show=dcatalogues/1/1052644/183.pdf&view=true> (дата обращения: 27.08.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.
4. Управление персоналом предприятия на основе механизмов стимулирования репродуктивного труда : монография / Н. Р. Бальнская, С. В. Витик, С. В. Коптякова, И. В. Риттер ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2015. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=1317.pdf&show=dcatalogues/1/1123545/1317.pdf&view=true> (дата обращения: 27.08.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.
5. Якобсон, З. В. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие / З. В. Якобсон, Н. Т. Баскакова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 160 с. : ил., табл. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3453.pdf&show=dcatalogues/1/1514279/3453.pdf&view=true> (дата обращения: 27.08.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Имеется печатный аналог.

#### **в) Методические указания:**

6. Самостоятельная работа студентов вуза : практикум / составители: Т. Г. Неретина, Н. Р. Уразаева, Е. М. Разумова, Т. Ф. Орехова ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2019. - 1 CD-ROM. - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3816.pdf&show=dcatalogues/1/1530261/3816.pdf&view=true> (дата обращения: 28.08.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM

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

##### **Интернет-ресурсы**

- 1) Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) URL: [https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)
- 2) Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС» <https://dlib.eastview.com/>
- 3) Поисковая система Академия Google (Google Scholar) URL: <https://scholar.google.ru/>
- 4) Информационная система - Единое окно доступа к информационным ресурсам URL: <http://window.edu.ru/>
- 5) Российская Государственная библиотека. Каталоги <https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/>
- 6) Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова <http://magtu.ru:8085/marcweb2/Default.asp>
- 7) Университетская информационная система РОССИЯ <https://uisrussia.msu.ru>
- 8) Международная наукометрическая реферативная и полнотекстовая база данных научных изданий «Web of science» <http://webofscience.com>
- 9) Международная реферативная и полнотекстовая справочная база данных научных изданий «Scopus» <http://scopus.com>
- 10) Международная база полнотекстовых журналов Springer Journals <http://link.springer.com/>
- 11) Международная база справочных изданий по всем отраслям знаний SpringerReference <http://www.springer.com/references>

## 9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебные аудитории для проведения дистанционных занятий лекционного типа	Стол компьютерный, стол письменный, стул офисный, документ-камера Epson, источник бесперебойного питания POWERCOMIMD-1500AP , камера высокого разрешения, компьютер персональный (типб), проектор ViewSonicPJD7526W, спикерфон настольный Calisto-620 Plantronics, веб-камера LogitechC920, система акустическая настольная, стереогарнитура (микрофон с шумоподавлением), экраннастенныйDigis Optimal-C MW DSOC-11032*2
Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Стол компьютерный, стол письменный, стул офисный, документ-камера Epson, источник бесперебойного питания POWERCOMIMD-1500AP , камера высокого разрешения, компьютер персональный (типб), проектор ViewSonicPJD7526W, спикерфон настольный Calisto-620 Plantronics, веб-камера LogitechC920, система акустическая настольная, стереогарнитура (микрофон с шумоподавлением), экраннастенныйDigis Optimal-C MW DSOC-11032*2
Помещения для самостоятельной работы обучающихся	Персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования	Стеллажи для хранения учебно-наглядных пособий и учебно-методической документации.