



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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



УТВЕРЖДАЮ
Директор ИГО
Т.Е. Абрамзон

11.02.2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ТЕХНОЛОГИЯ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ И САМОРАЗВИТИЯ

Направление подготовки (специальность)
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Направленность (профиль/специализация) программы
Управление персоналом организации

Уровень высшего образования - бакалавриат
Программа подготовки - прикладной бакалавриат

Форма обучения
заочная

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

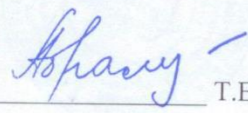
Магнитогорск
2020 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от
14.12.2015 г. № 1461)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Педагогического
образования и документоведения
30.01.2020, протокол № 5


Зав. кафедрой  С.С. Великанова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО
11.02.2020 г. протокол № 5

Председатель  Т.Е. Абрамзон

Согласовано:


Зав. кафедрой Художественной обработки материалов

 С.А. Гаврицков

Рабочая программа составлена:

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

Рецензент:

доцент кафедры ДиСО, д-р пед. наук  С.Н. Юревич

Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2020 - 2021 учебном году на заседании кафедры Педагогического образования и документоведения

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

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2021 - 2022 учебном году на заседании кафедры Педагогического образования и документоведения

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

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2022 - 2023 учебном году на заседании кафедры Педагогического образования и документоведения

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

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2023 - 2024 учебном году на заседании кафедры Педагогического образования и документоведения

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

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Педагогического образования и документоведения

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

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

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

Задачи изучения дисциплины:

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

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Технология командообразования и саморазвития входит в базовую часть учебного плана образовательной программы.

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

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплины «Менеджмент».

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

Менеджмент

Деловые коммуникации

Основы управления персоналом

Проектная деятельность

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

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

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	
Знать	<input type="checkbox"/> основы взаимодействия людей в коллективе, относящиеся к вопросам групповой динамики, командообразования и саморазвития
Уметь	<input type="checkbox"/> организовывать свою деятельность в профессиональном коллективе в соответствии с учетом социальных, культурных и др., а так же организовывать наиболее эффективным способом командную работу в группе
Владеть	навыками планирования и осуществления своей деятельности ценностно-нормативных оснований современной культуры, навыками саморегуляции и эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение связанное с особенностями групповой динамики и командообразования
ОК-7 способностью к самоорганизации и самообразованию	
Знать	<input type="checkbox"/> технологиями организации процесса самообразования; приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности.
Уметь	<input type="checkbox"/> планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения; осуществления деятельности.
Владеть	<input type="checkbox"/> технологиями организации процесса самообразования; приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности.
ОПК-7 готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	
Знать	Способы контроля и оценки эффективности деятельности членов команды
Уметь	Работать на общий результат, работать с коллегами, организовывать и координировать деятельность людей
Владеть	Навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

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

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

– подготовка к зачёту – 3,9 акад. часа

Форма аттестации - зачет

Раздел/ тема дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. 1.Раздел «Теоретические основы командообразования»								
1.1 Теоретические основы командообразования	1	2/2И			30	Изучение основной и дополнительной литературы; выполнение практического занятия	Практическое занятие 1 Тест к разделу 1	
Итого по разделу		2/2И			30			
2. 2.Раздел «Внутрикомандные процессы и отношения» личности								
2.1 Внутрикомандные процессы и отношения личности	1			1/1И	30	Изучение основной и дополнительной литературы; выполнение практического занятия	Практическое занятие 2 Тест к разделу 2	
Итого по разделу				1/1И	30			
3. 3.Раздел «Саморазвитие членов команды»								
3.1 Саморазвитие членов команды	1			1/1И		Изучение основной и дополнительной литературы; выполнение практического занятия	Тест к разделу 3	
Итого по разделу				1/1И				
4. Круглый стол – подведение итогов изучения дисциплины								
4.1 Подведение итогов изучения дисциплины, контроль	1				39,7	написание контрольной работы; подготовка к итоговому тесту	Контрольная работа; итоговый тест	
Итого по разделу					39,7			
Итого за семестр		2/2И		2/2И	99,7		зачёт	
Итого по дисциплине		2/2И		2/2И	99,7		зачет	

5 Образовательные технологии

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

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

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

Формы учебных занятий с использованием традиционных технологий:

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

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

Формы учебных занятий с использованием технологий проблемного обучения:

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

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

Формы учебных занятий с использованием специализированных интерактивных технологий:

☐ Круглый стол – подведение итогов изучения дисциплины

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) Основная литература:

1. Юревич, С. Н. Теория организации : учебно-методическое пособие / С. Н.

Юревич ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2015. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). -

Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsistema.ru/uploader/fileUpload?name=1282.pdf&show=dcatalogues/1/1123479/1282.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

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: 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.informsistema.ru/uploader/fileUpload?name=2930.pdf&show=dcatalogues/1/1134610/2930.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

(дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

б) Дополнительная литература:

1. . Кожевина, О.В. Управление изменениями: Учебник/ О.В. Кожевина. - 2-е изд. перераб и доп. –М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 304с. - Режим. доступа: Режим доступа: <http://portal.mgtu.ru>, электронная библиотечная система «znanium».- Загл. с экрана. - ISBN 978-5-16009-813-5.

2. Лапыгин, Ю.Н. Построение управленческой команды /Ю.Н. Лапыгин. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 300с. - - Режим. доступа: Режим доступа: [http:// portal.mgtu.ru](http://portal.mgtu.ru), электронная библиотечная система «znanium».- Загл. с экрана. - ISBN 978-5-16-1051-32-0.

3. Лапыгин, Ю.Н. Теория организации и организационного поведения: учебное пособие /Ю.Н. Лапыгин. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. – 329с. - Режим. доступа: Режим доступа: [http:// portal.mgtu.ru](http://portal.mgtu.ru), электронная библиотечная система «znanium».- Загл. с экрана. - ISBN 978-5-16-004495-8.

4. Леонова, А.Б. Организационное психология: Учебник / А.Б. Леонова, Т.В. Базаров; под об. Ред. А.Б. Леоновой. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 429с.. - - Режим. доступа: Режим доступа: [http:// portal.mgtu.ru](http://portal.mgtu.ru), электронная библиотечная система «znanium».- Загл. с экрана. - ISBN 978-5-16-0060-52-1.

5. Попкова, С.В. Деловые коммуникации: учебник / С.В. Попкова. – М.: вузовский учебник. – ИНФРА-М, 2017. –160с.- Режим. доступа: Режим доступа: [http:// portal.mgtu.ru](http://portal.mgtu.ru), электронная библиотечная система «znanium».- Загл. с экрана. - ISBN 978-5-9558-031-2.

6. Радольская, И.В. Инновационная направленность кадрового консультирования в условиях реального экономического пространства: альтернативные способы формирования и поиск новых возможностей: [Электронный ресурс]: монография /И.В. Роздольская, М.Е. Ледовская, Н.А. Однорал. – М.: Дашков и К, 2014. – 275с. - Режим доступа: [http:// portal.mgtu.ru](http://portal.mgtu.ru), электронная библиотечная система «znanium».- Загл. с экрана. - ISBN 978-5-394-02495-5.

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

8. Холл, Р. Х. Организации : структуры, процессы, результаты / Р. Х. Холл. - М. : Равновесие : Питер, 2005. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. -

(Менеджмент : теория и практика менеджмента). - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=201.pdf&show=dcatalogues/1/1053153/201.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

9. Чанько, А.Д. Команды в современных организациях: учебник [Электронный ресурс]: / Л.Д. Чанько. – СПб: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2011. – 408с. -

Режим. доступа: Режим доступа: [http:// portal magtu.ru](http://portal.magtu.ru), электронная библиотечная система «znanium».- Загл. с экрана. - ISBN 978-5-9924-00625.

в) Методические указания:

Самостоятельная работа студентов вуза : практикум / составители: Т. Г. Неретина, Н. Р. Уразаева, Е. М. Разумова, Т. Ф. Орехова ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2019. - 1 CD-ROM. - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3816.pdf&show=dcatalogues/1/1530261/3816.pdf&view=true> (дата обращения: 18.10.2019). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

<https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2930.pdf&show=dcatalogues/1/1134610/2930.pdf&view=true> 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: Технология командообразования и саморазвития : учебно-методическое пособие / [И. В. Гурьянова, Н. А. Кобзева, И. В. Лапчинская и др.] ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

(дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

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

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

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

Программное обеспечение

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

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС»	https://dlib.eastview.com/
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: https://scholar.google.ru/

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

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

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

Помещения для самостоятельной работы обучающихся: Персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: Стеллажи для хранения учебно-наглядных пособий и учебно-методической документации.

Методические рекомендации к самостоятельной работе студентов

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

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

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

Практическое задание

«Тренинг командообразования»

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

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

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

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

Текущий контроль: проверочные тесты

Тест к разделу 1

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

Выберите один ответ:

а. командообразованиес.

- b. развитие коллектива
- c. развитие команды

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

Выберите один ответ:

- a. малая группа
- b. команда
- c. коллектив

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

Выберите один ответ: a. малая группа

- b. коллектив
- c. команда

4. Командообразование, как специальный вид деятельности, зародилось:

Выберите один ответ:

- a. в 1999 – 2005 гг.
- b. во второй половине 20 века
- c. в начале 20 века

5. По какому критерию выделены функциональные и кроссфункциональные команды?

Выберите один ответ:

- a. период существования
- b. поставленные цели
- c. субъект управления

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

По какому критерию выделены совещательная, производственная, проектная команды?

Выберите один ответ:

- a. поставленные цели

b. период существования

c. субъект управления

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

Выберите один ответ:

a. рабочая группа

b. высокоэффективная команда

c. функциональная команда

8. Как называется лидерство, при котором на разных этапах достижения общекмандной цели лидерскую позицию занимают те члены команды, которые наиболее компетентны в решении определенной задачи, но окончательные решения принимаются совместными усилиями группы:

Выберите один ответ:

a. компетентное

b. стратегическое

c. разделенное

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

Выберите один ответ:

a. этап сыгровки

b. этап диагностики

c. этап комплектования

Тест к разделу 2

Вопрос 1

Эмотивная функция общения проявляется

Выберите один ответ:

a. в эмоциональной связи индивида с действительностью

b. в установлении контактов между людьми

c. в осмыслении значений на основе представлений и фантазии

d. в развитии людей и формировании новых отношений между ними

Вопрос 2

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

Выберите один ответ:

- a. «Родитель» - «Взрослый»
- b. «Взрослый» - «Взрослый»
- c. «Ребенок» - «Ребенок»
- d. «Родитель» - «Родитель»

Вопрос 3

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

Выберите один ответ:

- a. прикрывание рукой рта или лица
- b. руки, скрещенные на груди
- c. раскрытые ладони
- d. руки за спиной в замок

Вопрос 4

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

Выберите один ответ:

- a. позиционирование
- b. групповая идентификация
- c. полоролевая идентичность

Вопрос 5

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

Выберите один ответ:

- a. логистики
- b. тактики
- c. дипломаты

Вопрос 6

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

Выберите один ответ:

- a. командный лидер
- b. командный менеджер
- c. специалист

Вопрос 7

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

Выберите один ответ:

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

Вопрос 8

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

Выберите один ответ:

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

Вопрос 9

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

Выберите один ответ:

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

Вопрос 10

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

Выберите один ответ:

а. групповое сопротивление

б. ингрупповой фаворитизм

с. моббинг

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

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

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
ОК – 6 (способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия)		
Знать	основы взаимодействия людей в коллективе, относящиеся к вопросам групповой динамики, командообразования и саморазвития	<p>Вопросы к зачету:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения. 12. Виды тренингов командообразования и особенности их применения. 13. Тим-билдинг как способ формирования команды. 14. Веревочный курс как способ формирования команды
Уметь	организовывать свою деятельность в профессиональном коллективе в соответствии с учетом социальных, культурных и др., а так же организовывать наиболее эффективным способом командную работу в	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.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	группе	Ознакомьтесь с информацией о роли и возможных вариантах проведения психодинамического тренинга. Составьте примерный список упражнений, которые можно использовать руководителю для формирования команды в своей организации/отделе в процессе тренинговой работы.
Владеть	навыками планирования и осуществления своей деятельности ценностно-нормативных оснований современной культуры, навыками саморегуляции и эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение связанное с особенностями групповой динамики и командообразования	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 Маеерс-Бриггс (MBTI) и дайте соответствующие рекомендации
ОК- 7 (способностью к самоорганизации и самообразованию)		
Знать	технологиями организации процесса самообразования; приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности.	Вопросы к зачету: 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	планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения;	Подготовить портфолио, которое отражало бы видение собственного развития в будущей профессиональной деятельности, научно-исследовательской работе, общественной, культурно-творческой, спортивной и др. сферах (можно выбрать для себя приоритет). В портфолио могут быть включены следующие материалы: грамоты, сертификаты, дипломы, публикации, резюме, свидетельства, благодарственные письма, рекомендации и др.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	осуществления деятельности.	
Владеть	технологиями организации процесса самообразования; приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности.	Вы – руководитель молодой, динамично развивающейся компании. Ее численность – 150 человек. Разработайте план мероприятий, направленных на формирование команды. Программа должна включать в себя указание мероприятий, сроков проведения, ответственных лиц, затрат.
ОПК -7 (готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других)		
Знать	Способы контроля и оценки эффективности деятельности членов команды	<p>Вопросы к зачету</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Управление взаимоотношениями в команде 2. Определение общения. Функции общения. 3. Проблемы, барьеры, ошибки в общении. 4. Отражение проблемы общения в теоретических концепциях. 5. Источники распознавания состояний партнера. 6. Интерпретация невербального поведения партнера. 7. Гендерные особенности в деловом общении. 8. Инструменты управления командными взаимоотношениями. 9. Работа с конфликтами в команде. 10. Трудности работы в команде.
Уметь	Работать на общий результат, работать с коллегами, организовывать и координировать деятельность людей	Познакомьтесь с тренинговыми упражнениями, направленными на командообразование.
Владеть	Навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Вы – руководитель молодой, динамично развивающейся компании. Ее численность – 150 человек. Разработайте план мероприятий, направленных на формирование команды. Программа должна включать в себя указание мероприятий, сроков проведения, ответственных лиц, затрат.

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

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

При оценке знаний и умений по дисциплине учитываются:

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

Оценка «зачтено»

предполагает достаточный уровень сформированности компетенций, а именно:

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

Оценка «не зачтено»

предполагает недостаточный уровень сформированности компетенций, а именно:

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

Вопросы к зачету

1. Команда как особый вид малой группы. Типы команд.
2. Основные характеристики коллектива как разновидности малой группы.
3. Лидерство в команде.
4. Этапы командообразования.
5. Принципы командной работы.
6. Категории команд в зависимости от цели формирования.
7. Пути командообразования.
8. Понятие «роль». Виды и функции ролей, выполняемых участниками команды.
9. Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования.
10. Стихийное и целенаправленное формирование команды.
11. Управление взаимоотношениями в команде

12. Определение общения. Функции общения.
13. Проблемы, барьеры, ошибки в общении.
14. Отражение проблемы общения в теоретических концепциях.
15. Источники распознавания состояний партнера.
16. Интерпретация невербального поведения партнера.
17. Гендерные особенности в деловом общении.
18. Инструменты управления командными взаимоотношениями.
19. Работа с конфликтами в команде.
20. Трудности работы в команде.
21. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения.
22. Виды тренингов командообразования и особенности их применения.
23. Тим-билдинг как способ формирования команды.
24. [Веревочный курс](#) как способ формирования команды.
25. Понятие жизненного пути.
26. Понятие жизненной позиции.
27. Понятие жизненной перспективы.
28. Понятие жизненного сценария.
29. Личность как субъект жизненного пути.
30. Личностный рост и его патогенные механизмы.
31. Признаки остановки личностного роста.
32. Понятие индивидуального коучинга и условия его успешности.

Контрольная работа

1. Подготовиться к тесту по учебной дисциплине.
2. Подготовить портфолио, которое отражало бы видение собственного развития в будущей [профессиональной](#) деятельности, научно-исследовательской работе, общественной, культурно-творческой, спортивной и др. сферах (можно выбрать для себя приоритет). В портфолио могут быть включены следующие материалы: грамоты, сертификаты, дипломы, публикации, резюме, свидетельства, благодарственные письма, рекомендации и др.

Итоговый тест

Вопрос 1

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

Выберите один ответ:

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

Вопрос 2

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

Выберите один ответ:

- ☐ а. знакомство;

- ☐ b. позиционирование;
- ☐ c. рефлексия.

Вопрос 3

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

Выберите один ответ:

- ☐ a. команда специалистов;
- ☐ b. виртуальная команда;
- ☐ c. команда перемен.

Вопрос 4

К причинам ухода команд из организации относят:

Выберите один ответ:

- ☐ a. команда создает собственный бизнес;
- ☐ b. команда перерастает организацию;
- ☐ c. все ответы верны.
- ☐ d. поиск лучших условий работы;
- ☐ e. смена владельца бизнеса;

Вопрос 5

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

Выберите один ответ:

- ☐ a. мотиваторы;
- ☐ b. генераторы идей;
- ☐ c. гармонизаторы.
- ☐ d. организаторы;

Вопрос 6

Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:

Выберите один ответ:

- ☐ а. роль;
- ☐ b. образ;
- ☐ с. стремление.

Вопрос 7

Автором модели «Колесо команды» является:

Выберите один ответ:

- ☐ а. Т.Б. Базаров;
- ☐ b. Марджерисон-МакКенн.
- ☐ с. Р.М. Белбин;

Вопрос 8

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

Выберите один ответ:

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

Вопрос 9

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

Выберите один ответ:

- ☐ а. принятие роли;
- ☐ b. ролевое самоопределение;
- ☐ с. все ответы верны.
- ☐ d. ролевая идентификация;
- ☐ e. создание роли;

Вопрос 10

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

Выберите один ответ:

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

Вопрос 11

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

Выберите один ответ:

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

Вопрос 12

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

Выберите один ответ:

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

Вопрос 13

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

Выберите один или несколько ответов:

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

Вопрос 14

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

Выберите один ответ:

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

Вопрос 15

Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

Выберите один ответ:

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

Вопрос 16

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

Выберите один ответ:

- ☐ а. управленец;
- ☐ б. администратор;
- ☐ в. организатор;
- ☐ г. руководитель.

Вопрос 17

К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся:

Выберите один ответ:

- ☐ а. конкуренция с другими группами;
- ☐ б. неуспех деятельности;
- ☐ в. все ответы верны.
- ☐ г. жизненные кризисы;

Вопрос 18

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

Выберите один ответ:

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

Вопрос 19

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

Выберите один ответ:

- ☐ а. менеджер;
- ☐ б. лидер;
- ☐ в. руководитель.

Вопрос 20

К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят:

Выберите один ответ:

- ☐ а. квалификация и четкое осознание выполняемых ролей;
- ☐ б. все ответы верны
- ☐ в. командное вознаграждение;
- ☐ г. открытые коммуникации.

- ☐ е. поддерживающее окружение;

Вопрос 21

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

Выберите один ответ:

- ☐ а. огруппление мышления;
- ☐ б. ингрупповой фаворитизм;
- ☐ в. групповое табу.

Вопрос 22

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

Выберите один ответ:

- ☒ а. развитие;
- ☐ б. организация;
- ☐ в. консультирование;
- ☐ г. стимулирование.
- ☐ д. новаторство;

Вопрос 23

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

Выберите один ответ:

- ☐ а. групповая идентичность;
- ☐ б. коллективистическое самосознание;
- ☐ в. групповая сплоченность.

Вопрос 24

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

Выберите один или несколько ответов:

- ☐ а. реализатор;
- ☐ б. руководитель;

- ☐ с. организатор;
- ☐ d. все ответы верны.
- ☐ е. мотиватор

Вопрос 25

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

Выберите один ответ:

- ☐ а. потенциальная команда;
- ☐ b. псевдокоманда;
- ☐ с. рабочая группа.

Вопрос 26

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

Выберите один ответ:

- ☐ а. сплоченность;
- ☐ b. команда.
- ☐ с. группа;

Вопрос 27

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

Выберите один ответ:

- ☐ а. командный менеджмент;
- ☐ b. структурированный менеджмент.
- ☐ с. стратегический менеджмент;

Вопрос 28

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

Выберите один ответ:

- ☐ а. институционализация.
- ☐ б. знакомство;
- ☐ в. формирование общего видения;

Вопрос 29

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

Выберите один ответ:

- ☐ а. групповое табу;
- ☐ б. самоизоляция.
- ☐ в. моббинг;

Вопрос 30

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

Выберите один ответ:

- ☐ а. социальная лень;
- ☐ б. внешний локус контроля.
- ☐ в. групповой ритуал;
- ☐ г. моббинг;

Методические рекомендации для подготовки к зачету

В процессе подготовке к зачету рекомендуется:

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

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

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