



|  |
| --- |
| **Лист** **актуализации** **рабочей** **программы**  |
|  |  |
|  |
|  |  |
|  |
|  |  |
| 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 |
|  |  |
|  |
|  |  |
|  |
|  |  |
| Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2025 - 2026 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) Б1.Б.14 «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:  |
| Данная дисциплина изучает компетенции совместно со следующими дисциплинами: Социология, Менеджмент  |
| Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:  |
| Менеджмент  |
| Социология  |
|  |  |
| **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-5 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 |
| 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 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 | - технологиями организации процесса самообразования; приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности |
| Уметь | - планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения; осуществления деятельности.- 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,** **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  |  | 1/1 И | 30  | Изучение основной и дополнительной литературы;выполнение практического занятия | Практическое занятие 1 Тест к разделу 1  |  |
| Итого по разделу  | 2/2и |  | 1/1 И | 30  |  |  |  |
| 2. 2.Раздел «Саморазвитие членов команды»  |  |
| 2.1 Саморазвитие членов команды  | 1  |  |  | 1/1 И | 30  | Изучение основной и дополнительной литературы;выполнение практического занятия | Практическое занятие Тест к разделу 2  |  |
| Итого по разделу  |  |  | 1/1 И | 30  |  |  |  |
| 3. 3. Раздел "Круглый стол – подведение итогов изучения дисциплины"  |  |
| 3.1 Круглый стол – подведение итогов изучения дисциплины  | 1  |  |  |  | 39,7  | подготовка к итоговому тесту | 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 личностно 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.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=1282.pdf&show=dcatalogues/1/1123479/1282.pdf&view=true> (дата обращения: 01.09.2020). - 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: 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: 01.09.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.  |

|  |
| --- |
|    |
|  |
| **б)** **Дополнительная** **литература:**  |
| 1. 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 (СD-ROM). - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2715.pdf&show=dcatalogues/1/1131997/2715.pdf&view=true> (дата обращения: 01.09.2020)2. Управление персоналом организации: современные технологии: учебник / С.И. Сотникова, Е.В. Маслов, Н.Н. Абакумова, Ю.А. Масалова, В.П. Осипов ; под ред. С.И. Сотниковой. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 513 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - www.dx.doi.org/10.12737/textbook\_5bed839113b498.63715965. - ISBN 978-5-16-106639-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=336419> (дата обращения: 01.09.2020)3. Чуланова, О. Л. Компетентностный пход в управлении персоналом : учебник / О.Л. Чуланова. - Москва : ИНФРА-М, 202од0. - 368 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - DOI 10.12737/1009602. - ISBN 978-5-16-014886-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=348478> (дата обращения: 01.09.2020)

|  |
| --- |
| **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: 01.09.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM  |

 |

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
| **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  |  |
|  | FAR Manager  | свободно распространяемое ПО  | бессрочно  |  |
|  | 7Zip | 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/  |  |
|  | Информационная система - Единое окно доступа к информационным ресурсам  | URL: http://window.edu.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 (тип6), проектор ViewSonicPJD7526W, спикерфон настольный Calisto-620 Plantronics, веб-камера LogiteachC920, 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 (тип6), проектор ViewSonicPJD7526W, спикерфон настольный Calisto-620 Plantronics, веб-камера LogiteachC920, 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. |

Приложение 1

***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:

a. [командообразование](http://newlms.magtu.ru/mod/glossary/showentry.php?eid=53484&displayformat=dictionary)c.

b. развитие коллектива

с. развитие команды

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

Выберите один ответ:

a. малая группа

b. [команда](http://newlms.magtu.ru/mod/glossary/showentry.php?eid=53475&displayformat=dictionary)

c. коллектив

1. 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](http://newlms.magtu.ru/mod/glossary/showentry.php?eid=53475&displayformat=dictionary)

1. [Командообразование](http://newlms.magtu.ru/mod/glossary/showentry.php?eid=53484&displayformat=dictionary), как специальный вид деятельности, зародилось:

Выберите один ответ:

a. в 1999 – 2005 гг.

 b. во второй половине 20 века

c. в начале 20 века

1. По какому критерию выделены функциональные и кроссфункциональные команды?

Выберите один ответ:

a. период существования

b. поставленные цели

c. субъект управления

1. 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

1. Реальная [команда](http://newlms.magtu.ru/mod/glossary/showentry.php?eid=53475&displayformat=dictionary), члены которой обладают высокой взаимной ответственностью и добиваются результата, который превосходит ожидания окружающих, называется:

Выберите один ответ:

 a. рабочая группа

b. высокоэффективная [команда](http://newlms.magtu.ru/mod/glossary/showentry.php?eid=53475&displayformat=dictionary)

c. функциональная [команда](http://newlms.magtu.ru/mod/glossary/showentry.php?eid=53475&displayformat=dictionary)

1. 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:

a. компетентное

b. стратегическое

c. разделенное

1. 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](http://newlms.magtu.ru/mod/glossary/showentry.php?eid=53527&displayformat=dictionary)

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](http://newlms.magtu.ru/mod/glossary/showentry.php?eid=53469&displayformat=dictionary) – это:

Выберите один ответ:

a. [командный лидер](http://newlms.magtu.ru/mod/glossary/showentry.php?eid=53481&displayformat=dictionary)

b. [командный менеджер](http://newlms.magtu.ru/mod/glossary/showentry.php?eid=53482&displayformat=dictionary)

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](http://newlms.magtu.ru/mod/glossary/showentry.php?eid=53497&displayformat=dictionary" \o "Глоссарий: Макропозиционирование)

c. [микропозиционирование](http://newlms.magtu.ru/mod/glossary/showentry.php?eid=53503&displayformat=dictionary" \o "Глоссарий: 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](http://newlms.magtu.ru/mod/glossary/showentry.php?eid=53443&displayformat=dictionary) – 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:

a. групповое сопротивление

b. [ингрупповой фаворитизм](http://newlms.magtu.ru/mod/glossary/showentry.php?eid=53464&displayformat=dictionary" \o "Глоссарий: Ингрупповой фаворитизм)

c. моббинг

# Приложение 2

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

| **Структурный элемент компетенции** | **Планируемые результаты обучения**  | **Оценочные средства** |
| --- | --- | --- |
| **ОК – 5(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  | 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
 |
| 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 группе | 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.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.Познакомьтесь с  тренинговыми упражнениями, направленными на [командообразование](http://newlms.magtu.ru/mod/glossary/showentry.php?eid=53484&displayformat=dictionary" \o "Глоссарий: Командообразование). |
| 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 Маейерс-Бриггс (MBTI) и дайте соответствующие рекомендацииВы – 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. |
| **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; осуществления деятельности. | 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. |
| 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. |

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

Промежуточная аттестация по дисциплине «Технология командообразования и саморазвития» проводится в форме 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.
1. Оценка «зачтено»
2. 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.
1. Оценка «не зачтено»
2. 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](http://newlms.magtu.ru/mod/glossary/showentry.php?eid=53431&displayformat=dictionary) 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.