



Негосударственное частное образовательное
учреждение высшего образования
«Технический университет УГМК»



24.02.2021

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Командообразование

Закреплена за кафедрой	гуманитарных и естественно-научных дисциплин		
Учебный план	15.04.04-заочная АТПП гр. А-2116з ГОА.plx 15.04.04 Автоматизация технологических процессов и производств Название магистерской программы: "Цифровизация и автоматизация технологических процессов металлургических и горнодобывающих предприятий"		
Квалификация	магистр		
Форма обучения	заочная		
Общая трудоемкость	2 ЗЕТ		
Часов по учебному плану	72	Виды контроля на курсах:	
в том числе:		зачеты 1	
аудиторные занятия	6		
самостоятельная работа	62		
часов на контроль	4		

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	1		Итого	
	уп	рп		
Практические	6	6	6	6
Итого ауд.	6	6	6	6
Контактная	6	6	6	6
Сам. работа	62	62	62	62
Часы на	4	4	4	4
Итого	72	72	72	72

Разработчик программы:

канд. пед. наук, зав. кафедрой, Гурская Т.В. _____

Рабочая программа дисциплины

Командообразование

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 15.04.04 АВТОМАТИЗАЦИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ И ПРОИЗВОДСТВ (уровень магистратуры) (приказ Минобрнауки России от 25.11.2020г. №1452)

составлена на основании учебного плана:

15.04.04 Автоматизация технологических процессов и производств

Название магистерской программы: "Цифровизация и автоматизация технологических процессов металлургических и горнодобывающих предприятий"

утвержденного учёным советом вуза от 24.02.2021 протокол № 2.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

гуманитарных и естественно-научных дисциплин

Протокол методического совета университета от 20.02.2021 г. № 1/1

Срок действия программы: 2021-2025 уч.г.

Зав. кафедрой Гурская Т.В., канд. пед. наук

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
<ul style="list-style-type: none"> - Формирование компетентности студента в сфере командообразования; - Формирование личностной и профессиональной культуры студента; - Формирование научного мировоззрения и представления об особенностях результативного лидерства и командообразования. 	
1.1 Задачи	
<p>Освоение технологий по формированию у студентов лидерских компетенций, которые должны проявляться в различных сферах профессиональной деятельности, социальном и межкультурном взаимодействии.</p> <p>Овладение содержанием учебного курса способствует воспитанию общей управленческой и психологической культуры, повышению личностно-профессиональной, конфликтологической компетентности, коммуникативной грамотности, конкурентоспособности выпускников, социальной мобильности, самостоятельности, за счет интеграции психологических ресурсов человека, учета систем общечеловеческих, межкультурных ценностей, профессионального сознания и самосознания, формирующих готовность к инновационной деятельности.</p> <p>Изучаемые в курсе «Командообразование» технологии способствуют овладению методами и способами оказания необходимого влияния на группу, регуляции психических и поведенческих реакций в кризисных, конфликтных, экстремальных ситуациях, приемами работы в команде. В целом, способствуют развитию функциональной равновесной модели межкультурных, общественных отношений. Дисциплина посвящена особенностям технологий, повышающих слаженность группового взаимодействия и командной работы. Рассматриваются базовые модели и практические навыки проведения групповой работы, а также даются навыки анализа групповой работы.</p> <p>Практические занятия имеют целью сформировать прочные умения и навыки работы с группой.</p>	
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	ФТД
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Всеобщая история
2.1.2	История
2.1.3	История России
2.1.4	Ознакомительная практика
2.1.5	Учебная практика
2.1.6	Физическая культура и спорт
2.1.7	Элективные курсы по физической культуре и спорту
2.1.8	Всеобщая история
2.1.9	История
2.1.10	История России
2.1.11	Ознакомительная практика
2.1.12	Учебная практика
2.1.13	Физическая культура и спорт
2.1.14	Элективные курсы по физической культуре и спорту
2.1.15	Всеобщая история
2.1.16	История
2.1.17	История России
2.1.18	Ознакомительная практика
2.1.19	Учебная практика
2.1.20	Физическая культура и спорт
2.1.21	Элективные курсы по физической культуре и спорту
2.1.22	Всеобщая история
2.1.23	История
2.1.24	История России
2.1.25	Ознакомительная практика
2.1.26	Учебная практика
2.1.27	Физическая культура и спорт
2.1.28	Элективные курсы по физической культуре и спорту
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

2.2.1	Культурология
2.2.2	Профилирующая практика
2.2.3	Русский язык и культура речи
2.2.4	Экзамены по модулю "Элективный курс по освоению рабочей профессии "Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования""
2.2.5	Элективный курс по освоению рабочей профессии "Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования"
2.2.6	Философия
2.2.7	Правоведение
2.2.8	Производственная практика
2.2.9	Эксплуатационная практика
2.2.10	Теория решения изобретательских задач
2.2.11	Современные методы управления производственным коллективом
2.2.12	Управление проектами и программами
2.2.13	Физическая культура и спорт
2.2.14	Государственная итоговая аттестация
2.2.15	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
2.2.16	Преддипломная практика
2.2.17	Производственная практика
2.2.18	Процедура защиты выпускной квалификационной работы
2.2.19	Всеобщая история
2.2.20	История
2.2.21	История России
2.2.22	Ознакомительная практика
2.2.23	Учебная практика
2.2.24	Физическая культура и спорт
2.2.25	Элективные курсы по физической культуре и спорту
2.2.26	Зачеты по модулю "Элективный курс по освоению рабочей профессии "Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования""
3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
ПК-2.4: Формировать лояльность персонала организации УГМК, Компании в целом	
ИПК-2.4.1: Знает: основные направления деятельности компании, перспективы ее развития, понимает необходимость	
ИПК-2.4.2: Умеет: организовать работу для эффективного выполнения бизнес-задач предприятия, компании	
ИПК-2.4.3: Владеет: навыками качественного производительного труда	
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
ИУК-3.1: Демонстрирует понимание принципов командной работы	
ИУК-3.2: Руководит членами команды для достижения поставленной задачи	
УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	
ИУК-5.1: Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций	
ИУК-5.2: Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий	
УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	
ИУК-6.1: Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания	
ИУК-6.2: Определяет приоритеты личного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	
В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен	
3.1	Знать:

3.1.1	Этапы формирования команды;							
3.1.2	Распространенные ошибки при формировании команды;							
3.1.3	Технологии формирования команды.							
3.1.4	Технологии и методики проведения «Мозгового штурма» Фасилитации, Форсайт и пр,							
3.1.5	Типы конфликта;							
3.1.6	Модели поведения руководителя в конфликте;							
3.1.7	Технологии ассертивного поведения;							
3.1.8	Технологии конструктивной конфронтации.							
3.1.9	Типологии сотрудников по Бейлбину и МВТИ;							
3.1.10	Сильные и слабые стороны основных типов сотрудников.							
3.1.11	основных закономерностей индивидуально-личностного развития в интрагрупповом контексте;							
3.1.12	современных теорий интрагруппового развития, мотивации,							
3.1.13	конфликтологии, межличностного и межгруппового взаимодействия в организационном контексте							
3.2	Уметь:							
3.2.1	Выделять ключевые этапы формирования команды.							
3.2.2								
3.2.3	Выбирать стиль поведения, соответствующий этап.							
3.2.4	Применять технологии оперативного решения производственных проблем на основе стимулирования творческой активности коллектива («Мозговой штурм», Фасилитация, Форсайт и пр.) и оценивать их эффективность							
3.2.5	Анализировать конфликтные ситуации;							
3.2.6	Противостоять психологическому давлению.							
3.2.7								
3.2.8	Уметь определять сильные и слабые стороны сотрудника;							
3.2.9	Уметь доносить информацию с учетом индивидуальных особенностей сотрудника.							
3.2.10	формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, этапов профессионального роста, индивидуально-личностных особенностей.							
3.3	Владеть:							
3.3.1	Владеть способами формирования команды.							
3.3.2	Владеть способами принятия коллегиальных решений							
3.3.3								
3.3.4	Владеть способами управления конфликтной ситуацией.							
3.3.5	Использовать личностные особенности сотрудников при формировании команды.							
3.3.6	Владеть способами выявления и оценки индивидуально-личностных, профессиональнозначимых качеств и пути достижения более высокого уровня их развития.							
4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)								
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Ресурсы	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 1. Концепция командообразования. Понятие команды, типы команд							

1.1	История командообразования в мире и в Рос-сии. Задачи которые решает командообразования. Определение команды, типология команд. Операционные или инновационные цели команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные ко-манды: проектные команды и команды действия. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс. Четыре пары основных характеристик типов личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие. /Ср/	1	2	ИУК-3.1 ИУК-3.2 ИУК-5.1 ИУК-5.2 ИУК-6.1 ИУК-6.2 ИПК-2.4.1 ИПК-2.4.2 ИПК-2.4.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л 2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.5		0	
1.2	Концепция командообразования. Понятие команды, типы команд /Ср/	1	6	ИУК-3.1 ИУК-3.2 ИУК-5.1 ИУК-5.2 ИУК-6.1 ИУК-6.2 ИПК-2.4.1 ИПК-2.4.2 ИПК-2.4.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л 2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.5		0	
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Ресурсы	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 2. Составляющие процесса командообразования.Социально-психологическая структура команды							

2.1	<p>Формирование и развитие навыков командной работы, которые являются основой системы внедрения командного менеджмента. Сюда можно отнести следующие навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • гармонизация общей цели с целями персональными; • принятие ответственности за результат команды; • ситуационное лидерство (лидерство под задачу) и гибкое изменение стиля в соответствии с особенностями задачи; • конструктивное взаимодействие и самоуправление; • принятие единого командного решения и согласование его с членами команды <p>Формирование командного духа, то есть совокупности психологических феноменов, характеризующих неформальные отношения сотрудников к коллегам и организации. Развитие командного духа, по сути, представляет собой комплекс мер, направленных на:</p> <ul style="list-style-type: none"> • усиление чувства сплоченности, формирование устойчивого чувства «мы»; • развитие доверия между сотрудниками, понимание и принятие индивидуальных особенностей друг друга, • создание мотивации на совместную деятельность; • создание опыта высокоэффективных совместных действий; • повышение неформального авторитета руководителей; • развитие лояльности сотрудников по отношению к организации. <p>Социальная группа, ее структура. Малая группа. Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы. Внутренняя социально-психологическая структура. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав. Схема ролевого поведения человека. Особенности женской и мужской психологии. Женские, мужские и смешанные команды. Социометрия и психологический климат коллектива.</p> <p>Формирование команды (teambuilding - создание команды) -механические действия, по подбору, оптимизации структуры команды и функционально-ролевого распределения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • эффективное использование 	1	2	ИУК-3.1 ИУК-3.2 ИУК-5.1 ИУК-5.2 ИУК-6.1 ИУК-6.2 ИПК-2.4.1 ИПК-2.4.2 ИПК-2.4.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л 2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.5	0	
-----	---	---	---	---	--	---	--

	<p>сильных сторон состава Команды;</p> <ul style="list-style-type: none"> • распределение ролей в команде для оптимального достижения результатов; • формирование новой структуры при слиянии, поглощении, реструктуризации предприятия; • создание рабочей обстановки при формировании проектных команд; • налаживание горизонтальных связей внутри коллектива, региональных подразделений. 							
2.2	Составляющие процесса командообразования. Социально-психологическая структура команды. /Ср/	1	6	ИУК-3.1 ИУК-3.2 ИУК-5.1 ИУК-5.2 ИУК-6.1 ИУК-6.2 ИПК-2.4.1 ИПК-2.4.2 ИПК-2.4.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л 2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.5		0	
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Ресурсы	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 3. Ролевая структура команды. Команды менеджеров. Команда. Практические аспекты.							
3.1	<p>Распределение ролей в команде. Подготовка командных лидеров. Типология Белбина. Типология Ицхака Адизеса. Взаимодействие ролей по Белбину. Идентификация наиболее близкой роли. Жизненный цикл компании и типы руководителей. Противоречия между стилями управления по И. Адизесу. Идентификация личных навыков требующих совершенствования. Разрешение конфликтов. Типы проблем лично-го характера, признаки наличия проблемы. Кейс по разрешению конфликта. Кейс по плохому исполнению.</p> <p>/Пр/</p>	1	4	ИУК-3.1 ИУК-3.2 ИУК-5.1 ИУК-5.2 ИУК-6.1 ИУК-6.2 ИПК-2.4.1 ИПК-2.4.2 ИПК-2.4.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л 2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.5		0	
3.2	Ролевая структура команды. Команды менеджеров. Команда. Практические аспекты. /Ср/	1	6	ИУК-3.1 ИУК-3.2 ИУК-5.1 ИУК-5.2 ИУК-6.1 ИУК-6.2 ИПК-2.4.1 ИПК-2.4.2 ИПК-2.4.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л 2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.5		0	
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Ресурсы	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 4. Формирование эффективных команд. Компетенции и навыки командообразования							

4.1	<p>Параметры образования команды. Принципы проектирования эффективных организаций. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации. Внутренние элементы структуры организации. Проектирование основной структуры организации: организация групп, распределение властных полномочий, три типа взаимозависимости. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный. Стадии развития коллектива (притирка, конфликт, эксперимент, решение проблем, формирование прочных связей). Взаимодействие с клиентом, знание продукта, физическая выносливость и готовность к экстриму. Координация работы групп как механизмы интеграции: системы оценки деятельности организации и ее сотрудников, системы стимулирования, системы подбора и обучения персонала.</p> <p>/Ср/</p>	1	6	ИУК-3.1 ИУК-3.2 ИУК-5.1 ИУК-5.2 ИУК-6.1 ИУК-6.2 ИПК-2.4.1 ИПК-2.4.2 ИПК-2.4.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л 2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.5		0	
4.2	<p>Формирование эффективных команд. Компетенции и навыки командообразования. /Ср/</p>	1	6	ИУК-3.1 ИУК-3.2 ИУК-5.1 ИУК-5.2 ИУК-6.1 ИУК-6.2 ИПК-2.4.1 ИПК-2.4.2 ИПК-2.4.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л 2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.5		0	
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Ресурсы	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 5. Тренинг на командообразование «Веревочный курс»							
5.1	<p>Возникновение веревочного курса. Спектр раз-нообразных командных упражнений. Ключевые ре-зультаты веревочного курса: построение доверия, раз-витие инициативы в команде, развитие командного взаимодействия, развитие навыков решения проблем и конфликтов и принятия решений, развитие лидерства, развитие позитивного отношения к принятию риска, рост самооценки, рост сплоченности и командного духа. /Ср/</p>	1	6	ИУК-3.1 ИУК-3.2 ИУК-5.1 ИУК-5.2 ИУК-6.1 ИУК-6.2 ИПК-2.4.1 ИПК-2.4.2 ИПК-2.4.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л 2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5		0	
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Ресурсы	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 6. Управление деятельностью команды.							

6.1	Лидерство в коллективе. Природа. Мотивация и типы лидерства (концепции харизматического лидерства, психоаналитическая теория З. Фрейда). Типология лидерства. Лидерство и руководство. Качества и функции руководителя. Базовые критерии эффективной работы лидера. Стили управления (демократический, либерально-анархический, непоследовательный, ситуативный). Партиципативный стиль руководства. Особенности личного стиля взаимодействия руководителя или лидера с членами команды. Формы внутрикомандного культурного контекста управленческих групп. Социально-психологические методы руководства коллективом. Прямые способы руководства: убеждение, принуждение, внушение, указание на образец поведения. Косвенные методы: метод ориентирующей ситуации, метод символической регуляции, метод изменения элементов исполнительской роли, метод формирующего стимулирования. /Ср/	1	6	ИУК-3.1 ИУК-3.2 ИУК-5.1 ИУК-5.2 ИУК-6.1 ИУК-6.2 ИПК-2.4.1 ИПК-2.4.2 ИПК-2.4.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л 2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.5		0	
6.2	Управление деятельностью команды. /Ср/	1	6	ИУК-3.1 ИУК-3.2 ИУК-5.1 ИУК-5.2 ИУК-6.1 ИУК-6.2 ИПК-2.4.1 ИПК-2.4.2 ИПК-2.4.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л 2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.5		0	
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Ресурсы	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 7. Проблемы управления коллективом.							
7.1	Три типа установки на восприятие другого человека: позитивная, негативная и адекватная. Межличностная коммуникация: сновидения, семантическое поле, принципы их эффективного использования. Критерий проверки точности принимаемого решения. Интересы общие, частные и корыстные. Манипулирование как реализация корыстных интересов. Виды манипулирования - экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое. Понятие и природа конфликтных ситуаций в организации. Типология конфликтов. Основы управления конфликтом. Этапы разрешения конфликта. Основные параметры конфликтного поведения в структурной модели конфликта. Стрессы и управление эмоциональным состоянием. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы /Ср/	1	6	ИУК-3.1 ИУК-3.2 ИУК-5.1 ИУК-5.2 ИУК-6.1 ИУК-6.2 ИПК-2.4.1 ИПК-2.4.2 ИПК-2.4.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л 2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.5		0	

7.2	Проблемы управления коллективом. /Ср/	1	6	ИУК-3.1 ИУК-3.2 ИУК-5.1 ИУК-5.2 ИУК-6.1 ИУК-6.2 ИПК-2.4.1 ИПК-2.4.2 ИПК-2.4.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л 2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.5		0	
-----	---------------------------------------	---	---	---	--	--	---	--

4.1 Образовательные технологии

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

1. Становление концепции командообразования в России.
2. Задачи командообразования (тимбилдинг).
3. Управленческая команда как форма самоорганизации профессионалов.
4. Управленческая команда как психологическая общность.
5. Специфика внутрикомандных отношений.
6. Команда как субъект профессионального воспитания.
7. Команда как совокупный субъект деятельности.
8. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность.
9. Руководитель как стратегический лидер команды.
10. Социально-психологические характеристики команды.
11. Психологические основы сознания «мы» в команде.
12. Информационный обмен в команде.
13. Профессиональная среда команды (социально-психологические характеристики).
14. Круговое лидерство в профессиональном пространстве команды.
15. Миссия как стратегическая смысловая цель команды.
16. Модели формирования управленческой команды.
17. Составляющие процесса командообразования.
18. Руководитель как субъект формирования управленческой команды.
19. Виды управленческих команд.
20. Профессиональный тренинг в процессе командообразования.
21. Технология становления команды.
22. Понятие креативности. Личностные предпосылки креативности.
23. Природное значение креативности.
24. Креативность в бизнесе.
25. Межличностная коммуникация.
26. Критерий проверки точности принимаемого решения.
27. Методика проведения веревочного курса.

5.2. Темы письменных работ

Тематика сообщений и рефератов

1. История формирования концепции командообразования.
2. Тимбилдинг на западе.
3. Эволюция тимбилдинга в России.
4. Модель пяти сил конкуренции Майкла Портера.
5. Классификация командообразования.
6. Способности и навыки идеального тимбилдера.
7. Креативность в бизнесе.
8. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность.
9. Руководитель как стратегический лидер команды.
10. Управленческая команда как психологическая общность.
11. Современные направления развития управления персоналом.
12. Современные методы планирования персонала.
13. Индивидуальное планирование карьеры менеджера.
14. Развитие персонала: система, задачи, методы.
15. Лидерство в управлении персоналом.
16. Стили лидерства.
17. Теория человеческого капитала и концепция «анализ человеческих ресурсов»
18. Модель тимбилдинг-бизнес-процессов.
19. Сущность и особенности работы в команде

20.	Характеристики эффективной рабочей команды
21.	Роли внутри команды (различные теории социальных ролей).
22.	Конкурирующее и взаимодействующее поведение в команде.
23.	Способы повышения эффективности своей работы.
24.	Типы поведения, мешающие эффективной работе команды.
25.	Типы поведения, помогающие эффективной работе команды.
26.	Факторы, определяющие успешность команды.
27.	Приемы формирования команды.
28.	Выработка и анализ единых целей.
29.	Развитие навыков межличностных коммуникаций.
30.	Освоение методик анализа командной деятельности.
31.	Принцип обратной связи как фактор снижения конфликтности в команде.
32.	Критерии эффективно работающей команды
33.	Работа в команде: ключевые факторы успеха
34.	Команда вашего успеха

5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств предназначен для выявления уровня сформированности компетенций по дисциплине. Фонд оценочных средств, состоящий из материалов для текущего контроля и проведения промежуточной аттестации обучающихся, систему оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок представлен в УМК дисциплины.

5.4. Перечень видов оценочных средств

-Выполнение письменных заданий (контрольные задания, контрольные работы, рефераты и т.п.).
 -Компьютерный контроль осуществляется в форме тестирования с применением компьютерных технологий, таким же образом может осуществляться самоконтроль знаний обучаемых.
 Промежуточный контроль - зачет по дисциплине, который может включать:
 - итоговое тестирование по разделам рабочей программы дисциплины;
 - творческую работу (по выбору студента и по усмотрению преподавателя);
 - собеседование по вопросам к зачету и билетам к ним.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Карякин А. М.	Командная работа: основы теории и практики: учебное пособие	Иваново: Ивановский государственный энергетический университет, 2003, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=39380
Л1.2	Красовский Ю. Д.	Организационное поведение: учебник	Москва: Юнити, 2015, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632
Л1.3	Басенко В. П., Жуков Б. М., Романов А. А.	Организационное поведение: учебное пособие	Москва: Дашков и К°, 2016, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453255
Л1.4	Вилкинсон М., Петров А.	Секреты фасилитации: SMART-руководство по работе с группами: практическое руководство	Москва: Альпина Паблишер, 2019, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570478

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Джордж Д. М., Джоунс Г. Р.	Организационное поведение: Основы управления: учебное пособие	Москва: Юнити, 2015, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431
Л2.2	Згонник Л. В.	Организационное поведение: учебник	Москва: Дашков и К°, 2017, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454156
Л2.3	Бакирова Г. Х.	Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие	Москва: Юнити, 2015, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125
Л2.4	Басманова Н. И.	Тренинг командообразования: учебное пособие	Москва Берлин: Директ-Медиа, 2019, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572170

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.5	Селюк А. В., Денисова С. С.	Управление проектной командой: учебное пособие	Тюмень: Тюменский государственный университет, 2013, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573835
6.3.1 Перечень программного обеспечения			
6.3.1.1	Windows 7		
6.3.1.2	Windows 10		
6.3.1.3	Microsoft Office 2016 (Access, Excel, Word, OneNote, Outlook, PowerPoint, Publisher, Infopath)		
6.3.1.4	Mozilla Firefox		
6.3.1.5	Google Chrome		
6.3.2 Перечень информационных справочных систем			
6.3.2.1	Гарант		
6.3.2.2	Консультант-плюс		
7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)			
Ауд. №	Назначение	Оснащение	
Лекционная аудитория (206 НИЦ, 220, 225, 226, 227, 228, 300, 301, 303, 317, 423, 424)	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	Учебные места, оборудованные блочной мебелью с расположением амфитеатром. Рабочее место преподавателя в составе стол, стул, тумба, трибунка, компьютер преподавателя, дополнительное устройство отображения: интерактивная доска с проектором или настенная ЖК-панель или маркерная доска с проектором и сенсорным датчиком. Проектор и моторизованный экран. Потолочные поворотные камеры. Документ-камера. Звуковая система. Планшетный компьютер. Флипчарт.	
8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)			
<p>Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение рабочей программы дисциплины. 2. Обязательная подготовка к практическим занятиям. 3. Изучение основной и дополнительной литературы, интернет-источников. 4. Выполнение всех видов самостоятельной работы. <p>Эффективное освоение дисциплины предполагает регулярное посещение всех видов аудиторных занятий, выполнение плана самостоятельной работы в полном объеме и прохождение аттестации в соответствии с календарным учебным графиком.</p> <p>Студенту рекомендуется ознакомиться со списком основной и дополнительной литературы. Доступ к информационным ресурсам библиотеки и информационно-справочным системам сети "Интернет" организован в читальном зале библиотеки со стационарных ПЭВМ, либо с личного ПЭВМ (ноутбука, планшетного компьютера или иного мобильного устройства) посредством беспроводного доступа при активации индивидуальной учетной записи.</p> <p>Пользование информационными ресурсами расширяет возможности освоения теоретического курса, выполнения самостоятельной работы.</p> <p>Задания и методические указания к выполнению практических работ, представлены в УМК дисциплины и составлены в соответствии с рабочей программой дисциплины Командообразование. Практические работы имеют целью под руководством преподавателя на практике закрепить теоретических знаний.</p> <p>Методические рекомендации к организации и выполнению самостоятельной работы представлены в УМК дисциплины и составлены в соответствии с рабочей программой дисциплины Командообразование.</p> <p>Самостоятельная работа студентов включает изучение теоретического курса и подготовку к практическим занятиям, выполнение контрольных заданий, подготовка к зачету. Самостоятельная работа студентов также включает все виды текущей аттестации.</p> <p>Методические рекомендации по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>При необходимости программа дисциплины может быть адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и необходимых специальных условий их обучения.</p> <p>При наличии в группе студентов с ограниченными возможностями здоровья возможно использовать адаптивные технологии.</p> <p>Для студентов с ограниченным слухом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использование разнообразных дидактических материалов (карточки, рисунки, письменное описание, схемы и т.п.) как 			

помощь для понимания и решения поставленной задачи;

- использование видеоматериалов, которые дают возможность понять тему занятия и осуществить коммуникативные действия;

- выполнение проектных заданий по изучаемым темам.

Для студентов с ограниченным зрением:

- использование фильмов с возможностью восприятия на слух даваемой в них информации для последующего ее обсуждения;

- использование аудиоматериалов по изучаемым темам, имеющимся на кафедре;

- индивидуальное общение с преподавателем по изучаемому материалу;

- творческие задания по изучаемым темам или по личному желанию с учетом интересов обучаемого.