

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.05 Методы управления командной работой

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

37.04.01 Психология

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Прикладная социальная психология

(наименование образовательной программы)

Очно-заочная

(форма обучения)

Год набора –2026

Барнаул

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Короткова Алена Александровна, к.соц.н., доцент кафедры психологии и социологии управления

Заведующий кафедрой:

Меженин Ян Эдуардович, к.соц.н., и.о. заведующего кафедрой психологии и социологии управления

Рабочая программа дисциплины Б1.Б.05 Методы управления командной работой одобрена на заседании кафедры психологии и социологии управления

протокол №1 от «29» августа 2025 г.

Утверждено Ученым советом протокол № 10/1 от «29» августа 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	6
3. Содержание и структура дисциплины	7
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания	10
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам	15
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине	24
7. Методические материалы по освоению дисциплины.....	35
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет	37
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	39

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

Дисциплина Б1.Б.05 «Методы командной работы» обеспечивает овладение обеспечивает формирование у обучающихся следующих универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС	Код компете нции	Наименова ние Компетенци и	Код индикатор а достижени я компетенц ий	Наименован ие индикатора достижения компетенций	Образовательны й результат
Является общей основой для совершения трудовых или/и профессиональ ных действий, формируемых данной образовательно й программой	УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК - 2.1	Способен осуществлять психологичес кое сопровождени е управления проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК - 2.1 З-2. Знает специфику организации проектных команд УК -2.1 У-2. Умеет анализировать работу команды на разных этапах проектной деятельности УК -2.1 Н-2. Владеет основными принципами командной работы.
Является общей основой для совершения трудовых или/и профессиональ ных действий, формируемых данной образовательно й программой	УК -3	Способен организовыв ать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленно й цели	УК - 3.1	Организует и руководит работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК - 3.1 З-1. Знает технологии организации командной деятельности УК -3.1 У-1. Умеет анализировать ролевую структуру

					команды УК -3.1 Н-1. Владеет различными способами формирования команды
Является общей основой для совершения трудовых или/и профессиональ ных действий, формируемых данной образовательно й программой	ОПК - 9	Способен выполнять основные функции управления психологиче ской практикой	ОПК – 9.1	Выполняет основные функции управления психологичес кой практикой в рамках работы с персоналом	ОПК - 9.1 3-2 Знает методы проведения проблемно- ориентированных командных совещаний ОПК -9.1 У-2 Умеет разрабатывать сценарии проведения проблемно- ориентированных командных совещаний ОПК -9.1 Н-2 Умеет использовать методы управления командной работой по заданному алгоритму решения конкретной задачи

2.Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Общий объем дисциплины:

3 з.е., 108 ак.час

Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий: 26 ак. час на контактную работу с преподавателем, из них 8 ак.час на лекции и 16 ак.час на практические занятия, 46 ак. час на самостоятельную работу обучающихся, контроль 2 ак.час, контроль 36 ак.час.

Б1.Б.05 Методы управления командной работы реализуется на 2-м семестре 1 курса, после изучения дисциплин:

- Структура и механизмы управленческих процессов
- Социально-психологические методы управления персоналом

3.Содержание и структура дисциплины

3.1 Структура дисциплины

Очно-заочная форма

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов		Объем дисциплины, ак.час											Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
		ВСЕГО	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий								Самостоятельная работа				
			Период теоретического обучения					Период промежуточной аттестации (сессия)							
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Каттэк	Контроль	СРкр	СРэк		СР
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Тема 1	Лидерство и командообразование	18	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	12	Опрос Тестирование Эссе	
Тема 2	Команда как инструмент организационных и социальных изменений	20	2	0	0	6	0	0	0	0	0	0	12	Опрос Тестирование	
Тема 3	Методы и техники организации командной работы	22	4	0	0	6	0	0	0	0	0	0	12	Опрос Тестирование Доклад	
Промежуточная аттестация		38	0	0	0	0	0	0	2	36	0	0	0	Экзамен	
Итого		108	8	0	0	16	0	0	2	36	0	0	46		

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

3.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Лидерство и командообразование УК-2.1.

Лидерство как феномен. История изучения лидерства. Эволюция теорий лидерства. Лидерство и его отличие от менеджмента. Проблема лидерства в современном менеджменте. Культурный контекст лидерства. Составляющие лидерства. Источники власти и стратегии влияния. Когнитивная карта лидерства. Гендерная составляющая лидерства. Стили лидерства. Роль эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией эмоционального лидерства.

Выбор стиля лидерства. Ситуационное лидерство. Концепции лидерства. Команды и разделенное лидерство. Заменители лидерства. «Двигатель» лидерства. Лидерство и руководство: соотношение понятий. Команда как объект и субъект деятельности. Специфика применения командной работы в органах государственной и муниципальной власти. Организация команд как инструмент реализации проектной деятельности. Современные социально-психологические техники воздействия в условиях управления людьми. Методы и приёмы развития управленческих навыков. Личность лидера и социальная среда. Задачи управления собой и окружением. Стили лидерства в осуществлении коммуникаций различного уровня сложности. Мотивация и успех в командной работе. Диагностика мотивации избегания неудач и мотивации стремления к успеху. Технологии самомотивации. Харизма и власть лидера. Источники власти лидера. Распределенное лидерство как эффективный механизм командной работы.

Тема 2. Команда как инструмент организационных и социальных изменений УК - 3.1

Специфика команды как группы высокого уровня развития: социально-психологический и структурно-деятельностный аспекты. Социальные эффекты, лежащие в основе командного взаимодействия. Соотношение смыслового содержания понятия «команда» в обыденном и социальнопсихологическом контекстах. Содержательное соотнесение понятий «команда» и «коллектив» в рамках научного лексикона современной социальной психологии. Управленческая команда как практический инструмент разрешения диалектического противоречия между функциями руководства и лидерства в современной организации.

Методические подходы к формированию команд. Формирование команды на основе эмоциональной сплоченности, ролевой подход, проблемно-ориентированный подход, динамический подход.

Методическое обеспечение подбора кандидатов в команду (И. Майерс, К. Бриггс, Р. Белбин, В.А. Ильин, О. Крeгер, Дж. Тьюсон, Ш. Ричи, П. Мартин). Использование типологии Майерс – Бриггс в сочетании с индивидуальным профилем трудовой мотивации личностной предрасположенности к реализации той или командной роли в рамках функциональной модели Р. Белбина. Компетентностный подход к отбору и оценке членов команды.

Тема 3. Методы и техники организации командной работы. ОПК-

9.1

Способы проведения командных совещаний, распределение ролей и задач в команде. Основные методы фасилитации: «Мировое кафе», «Поиск будущего», «Конференция поиска», «открытое пространство», «Динамическая фасилитация», «саммит позитивных перемен», «Стратегические изменения в реальном мире», «Выход за рамки», «Базовая фасилитация». Основные техники фасилитации (интервенции). Оценка эффективности процесса фасилитации и профессионализма фасилитатора. Фасилитация стратегической сессии. Технология проведения сессии стратегического планирования: этапы, методики, техники. Кинестетическая фасилитация: прототипирование, 3D-метафоры, прототипирование, сторитейлинг. Визуальная фасилитация: визуальные шаблоны, скрайбинг и т.п. Технологии Форсайта в стратегических сессиях: этапы, методы, ключевые моменты. Технологии корпоративного форсайта: Прогнозирование / разработка стратегии (Экспертные панели (Дельфи), Кривая Гартнера, Критические технологии, Дорожные карты, Сценарный анализ, Симуляции); Формирование мотивирующего видения будущего (Позитивное исследование («Appreciative Inquiry» Д. Куперрайдера), Поиск будущего (М. Вайсборд и С. Янофф); Прототипирование (по О. Шармеру).

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляют фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых

необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа – это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).</p>	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.</p> <p>3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.</p> <p>4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).</p>	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p>	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)

		<p>3. Выбрать несколько правильных ответов.</p> <p>4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).</p>	
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БАВ или 135).</p>	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p> <p>5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).</p>	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа
Задание открытого типа	Прочитайте текст и	1. Внимательно прочитать текст задания и понять	Ответ считается верным:

с развернутым ответом	запишите развернутый обоснованный ответ	<p>суть вопроса.</p> <p>2.Продумать логику и полноту ответа.</p> <p>3.Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</p> <p>4.В случае расчетной задачи, записать решение и ответ</p>	<p>1. Отсутствие фактических ошибок.</p> <p>2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа).</p> <p>3.Обоснованность ответа (наличие аргументов).</p> <p>4. Логическая последовательность излагаемого материала.</p>
-----------------------	---	--	--

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС¹

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для тради- ционной системы	Для бинарной системы
	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
			B	P/ Passed
	Хорошо		C	P/ Passed
			D	P/ Passed
	Удовлетворительно		E	P/ Passed
	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам): Опрос, тестирование, доклад, эссе.

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

Тема 1. Лидерство и руководство в органах государственной и муниципальной власти УК-2.1.

Вопросы для опроса:

1. Почему выдающиеся лидеры рассматривают обучение других как

¹ БРС при изучении дисциплины не применяется

- одну из своих основных функций и используют для этого любые возможности?
2. Возможна ли существование «Группы без личности» и «Личность вне группы»?
 3. Почему команда является практическим средством разрешения противоречия между функциями организационного руководства и лидерства в современных условиях?
 4. Опишите факторы, провоцирующие раскол в команде.
 5. Почему дублирование функционала друг друга членами команды ведет организацию к безопасности?

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).

1. Назовите теорию лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с врожденными необъяснимыми, а для простых людей и непостижимыми, навыками и умениями.

1. Теория влияния

2. Теория личностных качеств

3. Теория черт великого человека

4. Поведенческая теория

2. Перечислите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией эмоционального лидерства

1. Самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки;

2. Самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки;

3. Психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки;

4. Эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки;

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

1. Командообразование.

2. Групповая сплоченность.

3. Ценностно-ориентационное единство.
4. Гармоничное лидерство

Тест 2

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.
3. Выбрать несколько правильных ответов.
4. Записать только буквы выбранного варианта ответа (например, 1), 4)).

1. Источником власти лидера в команде являются:

1. Знания и опыт
2. Харизма
3. Готовность делиться своими компетенциями с командой
4. Назначение вышестоящего руководства

2. Команда будет работать максимально эффективно, если:

1. Она имеет постоянного лидера
2. Она состоит из людей со схожими психологическими особенностями
3. Члены команды доверяют друг другу
4. В команде существует распределенное лидерство
5. Все члены команды хорошо осознают цель

Тема 2. Команда как инструмент организационных и социальных изменений УК - 3.1

Вопросы для опроса:

1. Назовите условия, обеспечивающие эффективную деятельность команды.
2. Почему самоуправляемые команды являются с одной стороны эффективным механизмом достижения организационной эффективности, а с другой стороны угрозой для управленческого звена?
3. Почему внедрение командного подхода в деятельность организации позволяет ей более эффективно адаптироваться к условиям меняющегося мира?
4. Каким образом внедрение командного подхода в деятельность организации приводит к формированию более демократического подхода в управлении персоналом?

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).

1. Выберите верное определение понятия «команда»

1. Сформированное по определенным правилам коллективное образование, обладающее необходимой компетенцией и потенциалом, позволяющими наиболее эффективно достигать стоящих перед ним целей с учетом реализации интересов и гармоничного развития всех его членов

2. Группа людей, численностью 7-15 человек, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей.

3. Все ответы верны

2. Небольшое количество людей, которые разделяют цели, ценности и общие подходы к реализации совместной деятельности, имеют взаимодополняющие навыки, принимают на себя ответственность за конечный результат, имеют взаимоопределяющую принадлежность свою и партнеров к данной общности называется:

1. Командой

2. Рабочей группой

3. Коллективом

3. В качестве неоспоримых преимуществ командной работы выступают

1. Индивидуальный подход

2. Быстрота принятия решений и достижение целей

3. Способность вырабатывать нестандартные решения

Тест 2.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

3. Выбрать несколько правильных ответов.

4. Записать только буквы выбранного варианта ответа (например, 1), 4)).

1. В число основных признаков команды входят:

1. Оперативное подключение к проблемам

2. Эффективное выполнение обязанностей

3. Эффективное взаимодействие

4. Гибкое распределение функций

5. Смена лидерства в процессе работы

2. В состав базовых признаков реальной команды входит:

1. Большое число ее членов

2. Малое число ее членов
3. Использование определенных общих подходов к работе
4. Использование определенных индивидуальных подходов к работе

Тема 3. Методы и техники организации командной работы ОПК-9.1

Вопросы для опроса:

1. В чем суть фасилитации как технологии командной работы?
2. Как посредством проблемно-ориентированного совещания можно разработать стратегию компании?
3. Какие методы фасилитации подходят для анализа прошлого организации или команды?
4. Есть ли необходимость распускать команду после достижения ею цели?

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).

1. Выберите верное определение фасилитации:

1. Процесс управления групповой работой, направленный на то, чтобы сделать взаимодействие более простым, продуктивным и результативным;

2. Сбор участников для обсуждения рабочих вопросов, принятия решений и координации действий;

3. Собрание членов организации с целью выслушать одного или двух докладчиков.

2. Специфика процесса фасилитации заключается:

1. В приглашении нескольких экспертов для эффективного обсуждения вопросов;

2. В использовании специальных техник и инструментов для организации конструктивной дискуссии;

3. В использовании опыта решения похожих проблем в прошлом.

3. Выберите ключевые характеристики модели поведения фасилитатора в процессе работы:

1. Фасилитатор не принимает решения и не дает советы, а фокусируется на процессе групповой работы, а не на содержании (фактических идеях и предложениях).

2. Фасилитатор активно выражает свое мнение по поводу содержания обсуждаемой проблемы.

3. Фасилитатор вообще не вмешивается в процесс обсуждения, дает группе любое количество времени для принятия решения.

4. В каком случае команда может работать подряд несколько циклов или проектов, не теряя в эффективности?

1. Если она всегда достигает успеха.
2. Если происходит незначительная ротация членов команды.
3. Если команда получает материальное поощрение по окончанию проекта.

Критерии оценки опроса:

Параметр	Оценка (по 5-балльной шкале)
Обучающийся обнаруживает полное понимание темы, владеет предусмотренной терминологией, демонстрирует верный ход изложения материала и правильные ответы, аргументированность дополнительно привлекаемых рассуждений, примеров, критичность собственных замечаний по проблемным вопросам; может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры, отвечает на вопросы по теме.	5 «отлично»
Обучающийся демонстрирует знание и понимание материала, но допускаются единичные недочеты, негрубые ошибки; в целом, демонстрируется непротиворечивость, системность, приводимых аргументов, знание понятийного аппарата дисциплины и основных категорий. Студент может ответить не на все вопросы по теме.	4 «хорошо»
Обучающийся знает и понимает основные положения темы, но излагает материал недостаточно точно, допускает ошибки, не даёт полного ответа на дополнительные вопросы; испытывает трудности изложения; демонстрирует неоднозначность и неточность формулирования мыслей; бессистемность и неубедительность приводимых аргументов.	3 «удовлетворительно»
Обучающийся обнаруживает незнание большей части темы или совсем не ориентируется в ней, искажает смысл определений, не владеет терминологией, понятийным аппаратом дисциплины, излагает материал бессистемно и неуверенно; не может ответить на вопросы по теме.	2 «неудовлетворительно»

Критерии оценивания тестирования:

Количество правильных ответов теста (%)	0-49	50-64	65-84	85-100
Отметка по 5-ти бальной шкале	2	3	4	5

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.*

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100		
КТ 2	100		
Итого:			

5.4 Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ – 1. Тема 1

Эссе:

Напишите эссе на выбранную тему, четко формулируя основную идею в введении и обосновывая ее в основной части с помощью аргументов и примеров. Обеспечьте логическую связность текста, переходя от одной мысли к другой плавно и последовательно. В завершении подведите итог, подчеркнув значимость вашей позиции и сформулировав выводы, основанные на изложенных аргументах.

Тема 1. В рамках реализации национальных проектов РФ есть ли необходимость собирать кроссфункциональные команды?

Тема 2. Компоненты успешной команды. Объясните, какие принципы лежат в основе высокопроизводительной команды.

Тема 3. Преодоление препятствий в командной работе. Исследуйте, какие трудности, такие как конфликты, несбалансированное распределение задач или недостаток коммуникации, мешают работе команды и как их преодолеть.

* БРС при изучении дисциплины не предусмотрено.

Тема 4. Сравнение командной работы и индивидуальной работы. Проанализируйте преимущества командной работы по сравнению с работой в одиночку, где человек ограничен своими знаниями и навыками.

Тема 5. Влияние командной работы на социальные и эмоциональные навыки. Рассмотрите, как групповая работа способствует развитию эмпатии, эмоционального интеллекта и других важных навыков, как для учебы, так и для профессиональной деятельности.

Тема 6. Разнообразие в команде как источник силы. Изучите, как объединение различных талантов, взглядов и опыта членов команды может привести к инновационным решениям и повышению продуктивности.

КТ – 2. Тема 2, Тема 3

Доклад:

Для подготовки доклада студентам нужно сначала выбрать тему из предложенных и собрать по ней актуальную информацию из надежных источников. Затем составьте логичный план с введением, основной частью и заключением, где четко изложите свои мысли и аргументы. Обязательно подготовьте презентацию или вспомогательные материалы для наглядности доклада и отрепетируйте его произнесение, чтобы выступление было уверенным и последовательным.

1. Основные методы фасилитации: «Мировое кафе»,
2. Основные методы фасилитации: «Поиск будущего»,
3. Основные методы фасилитации: «Конференция поиска»,
4. Основные методы фасилитации: «Открытое пространство»,
5. Основные методы фасилитации: «Динамическая фасилитация»,
6. Основные методы фасилитации: «Построение карты прошлого»
7. Основные методы фасилитации: «Тренд-сессия»

Методические рекомендации по подготовке доклада.

Подготовка доклада – это вид самостоятельной работы, способствующий формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляют план, подбирают основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения. Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: – изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых, как правило, дает сам преподаватель; – анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений; – обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; – написание текста доклада с соблюдением требований научного

стиля. Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Для каждой формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ определены критерии оценивания результатов выполнения задания.

Критерии оценивания эссе:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	0-20	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	0-20	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	0-20	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0-20	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0-20	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	100	

Критерии оценивания доклада:

Критерий	Максимум баллов	Описание градаций
1. Содержание и глубина раскрытия темы	30	25-30 — тема раскрыта полно, глубокий анализ; 15-24 — частичное раскрытие, недочеты; 0-14 — поверхностное освещение, ошибки.
2. Структура и	20	16-20 — четкая структура,

логика изложения		логический переход; 8-15 — некоторые логические пробелы; 0-7 — отсутствие структуры, несвязный рассказ.
3. Публичное выступление и владение материалом	20	16-20 — уверенность, грамотные аргументы; 8-15 — неуверенность, слабая аргументация; 0-7 — потеря мысли, неготовность.
4. Использование наглядных материалов	15	12-15 — материалы хорошо оформлены и использованы; 6-11 — материалы есть, но слабо использованы; 0-5 — материалы отсутствуют или неэффективны.
5. Ответы на вопросы и дискуссия	15	12-15 — ответы четкие, аргументированные; 6-11 — ответы частичные, сомнительные; 0-5 — неспособность дать правильный ответ.
Итого баллов	100	

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий.

Не предусмотрено.

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамен

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

Тема 1. Лидерство и командообразование УК -2.1

Вопросы открытого типа:

1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.
2. Продумать логику и полноту ответа.
3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.
4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ

1. Чем различаются концепции такие концепции лидерства как «теория черт великого человека» и «распределенное лидерство»?
2. Чем коллектив отличается от команды?
3. В чем суть распределенного лидерства в командной работе?

4. Какие действия помогают соблюдать баланс между самостоятельностью членов команды и их совместной деятельностью по достижению цели?

5. Опишите принципы командной работы.

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией:

Задание 1.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.

5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.

1. К отличительным признакам виртуальной команды не относится:

1. Преодоление временных ограничений;

2. Ограниченный социальный контекст;

3. Непосредственное взаимодействие;

4. Ограниченность невербальных средств.

Задание 2.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.

5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Какую из предложенных моделей поведения руководителя вы можете назвать "ориентированной на выполнение задачи"?

1. Руководитель представляет проблему, выслушивает предложения и принимает решение

2. Руководитель устанавливает рамки и просит группу принять решение

3. Руководитель принимает решение и объявляет о нем

Задания закрытого типа:

Задание 1.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа

(например, а)

Задание 2.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, а)

Совместно разделяемое и единообразное отношение членов группы к единой цели и общим задачам называется:

1. Групповой нормой;

2. Групповой ценностью;

3. Групповой мотивацией;

4. Групповым мышлением.

Задание 3.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, а)

Источником экспертной власти являются:

1. Знания и опыт специалиста

2. Харизма личности

3. Занимаемая должность

Задание 4.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.

2. Внимательно прочитайте оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.

3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.

4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).

Установите соответствие между школами управления и их основными идеями.

Определение феномена

Основная идея

а) Руководство

1) способность человека
оказывать позитивное

влияние на других людей, мотивируя их и направляя усилия на достижение общих целей, а также способность брать на себя ответственность и принимать сложные решения.

б) Лидерство

2) деятельность по управлению организацией или группой людей, связано с процессом формального управления и контроля.

Задание 5.

Установите соответствие между функциями системы управления персоналом и их содержанием.

Форма организации людей

Содержание

а) Команда

1) малая социальная группа, объединенная общей целью, ценностями и подходами деятельности.

б) Коллектив

2) Сотрудники организации и/или структурного подразделения, объединенные общей миссией, имеющие разные функциональные обязанности.

Тема 2. Команда как инструмент организационных и социальных изменений УК-3.1

Вопросы открытого типа:

1. Проанализируйте модель развития команды по Брюсу Такману и
2. Опишите плюсы и минусы формирования команды на основе эмоциональной сплоченности.
3. В чем состоят преимущества и ограничения ролевого подхода к организации команд?
4. Какие инструменты используются и в чем их достоинства и недостатки в проблемно-ориентированном подходе к командной

деятельности?

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией:

Задание 1.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.
5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Что произойдет с командой после Тимбилдинга?

1. Члены группы будут хорошо общаться, но меньше работать
2. Члены команды больше не будут конфликтовать
3. Поднимется эмоциональный фон команды, и улучшиться социально-психологический климат.

Задание 2.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.
5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.

В число основных признаков команды входят

1. Оперативное подключение к проблемам
2. Эффективное выполнение обязанностей
3. Смена лидерства в процессе работы

Задания закрытого типа:

Задание 1.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, а)

Ключевые принципы формирования команды:

1. Добровольность вхождения
2. Добровольность выхода из команды
3. Приказ о назначении в команду сотрудника

Задание 2.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, а)

В состав базовых признаков реальной команды входит

1. Большое число ее членов
2. Малое число ее членов

Задание 3.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.
2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.
3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.
4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).

Установите соответствие между стадиями развития организации и основными задачами управления персоналом.

Типы команд	Определение
а) Управленческая команда	1) группа сотрудников с разными ролями, навыками и опытом, которые работают вместе над одной общей задачей, проектом или продуктом;
б) Кроссфункциональная команда	2) группа высокопоставленных менеджеров, которые совместно разрабатывают и реализуют стратегию компании, принимают ключевые решения и управляют ее деятельностью.

Задание 4.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.
2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.

3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.

4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).

Установите соответствие между стадиями развития организации и основными задачами управления персоналом.

Тип командных ролей	Характеристика
а) Аналитики	1) обращает пристальное внимание на детали и боится за качество работы, тщательно проверяет возможные дефекты, в результате доводит продукт до полной готовности.
б) Генератор идей	2) анализирует информацию и разрабатывает планы для достижения целей, обладает логическим складом ума, критически мыслит. Иногда долго принимает решения, бывает слишком критичен.
в) Контролер	3) творческий член команды, предлагает новые идеи, использует креативные подходы к решению задач. Имеет богатое воображение.

Тема 3. Методы организации командной работы ОПК- 9.2.

Вопросы открытого типа:

1. В чем суть фасилитации как технологии командной работы?
2. Когда и с какой целью есть необходимость проводить форсайт-сессию?
3. Раскройте смысл и технологию метода фасилитационной работы «тренд-сессия»?
4. Есть ли необходимость распускать команду после достижения ею цели?

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией:

Задание 1.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.

5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Можно ли вести фасилитационную сессию двум фасилитаторам?

1. Да
2. Нет

Задание 2.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.
5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Компетенция и навык это синонимичные понятия?

1. Да
2. Нет

Задания закрытого типа:

Задание 1.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, а)

Что из перечисленного является негативным вариантом в организации работы команды?

1. Нарушение графика встреч команды в течение всего срока работы команды
2. Конфликтование на втором этапе образования команды
3. «Подхватывание» членами команды друг за другом задач

Задание 2

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.

2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.

3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.

4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).

Установите соответствие между стадиями развития организации и

основными задачами управления персоналом.

Феномен	Определение
а) Фасилитация	1) процесс контроля и регулирования информации и коммуникации на какой-либо площадке или в группе, направленный на соблюдение установленных правил, поддержание порядка и обеспечение безопасности пользователей;
б) Модерация	2) профессиональная организация групповой работы, направленная на создание благоприятной атмосферы и эффективное достижение целей группы посредством облегчения коммуникации и вовлеченности участников.

Задание 3.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.

2. Внимательно прочитайте оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.

3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.

4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).

Установите соответствие между стилями руководства и их социально-психологическими характеристиками.

Метод фасилитации	Технология метода
а) Мировое кафе	1) участники хаотично перемещаются по помещению, а фасилитатор дает сигналы для формирования временных групп. Это упражнение оценивает невербальные аспекты общения, стимулирует взаимодействие и поиск партнеров без

предварительных договоренностей, позволяя участникам найти смысл в работе и внести вклад в общую цель встречи;

б) Броуновское движение 2) участники в малых группах обсуждают вопросы за столами, а затем меняются, чтобы дополнить мнения с новыми группами. Идеи фиксируются на бумажных ватманах и после нескольких раундов обсуждаются на общем собрании, позволяя собрать ценные идеи и принять решения;

в) Форсайт 3) проактивный и прогностический метод, направленный на проектирование желаемого будущего путем совместной работы участников, которая включает в себя создание образов будущего, разработку "дорожных карт" для их достижения и формирование стратегических договоренностей.

Критерий оценивания экзамена:

Описание шкалы	Оценка (по 5-балльной шкале)
У обучающегося сформированы уверенные знания, умения и навыки, включенные в соответствующий этап освоения компетенций, он глубоко и полно освещает теоретические и практические аспекты вопроса, проявляет творческий подход к его изложению и демонстрирует дискуссионность проблематики, а также глубоко и полно раскрывает дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Свободное владение материалом. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы. Обучающийся не затрудняется с ответами при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач	Отлично
Ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой,	Хорошо

<p>сформированы. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Приемлемое умение самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества. Обучающийся твердо знает материал дисциплины, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения</p>	
<p>Ставится, если этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы не в полной мере. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала и в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере. Обучающийся показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, неправильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических задач</p>	Удовлетворительно
<p>Ставится, если обучающийся не знает и не понимает сущности вопросов и предлагаемых задач. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по программному материалу дисциплины, обучающийся допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы в недостаточном объеме</p>	Неудовлетворительно

7. Методические материалы по освоению дисциплины

Наряду с прослушиванием лекций и участием в обсуждении проблем на практических занятиях, учебный план предусматривает затрату обучающимися, как правило, большего числа часов для самостоятельной работы.

Эта работа складывается из изучения литературы, в том числе в связи с подготовкой к практическим занятиям, выполнения других заданий преподавателя.

Основным элементом этой работы является изучение основных разделов дисциплины, содержащейся в программе по этой дисциплине, с использованием записей лекций преподавателя, ведущего курс, и рекомендуемой программой (а в ряде случаев и дополнительно преподавателем) литературы – учебников и учебных пособий, монографий и статей по отдельным проблемам данной науки. Такая работа должна выполняться в той или иной степени всеми обучающимися при подготовке к практическим занятиям. Но это можно делать и по темам, которые не выносятся на практические занятия – для этого рекомендуется сразу после лекции по теме прочитать рекомендованную по ней литературу. Это поможет закреплению материала.

Приступая к изучению той или иной темы, выделяемой по предметно-систематизированному принципу, нужно по отдельности и последовательно рассмотреть каждую из частей, из которых состоит тема.

Формой самостоятельной работы может быть и подготовка доклада по теме, определяемой преподавателем или инициативно предлагаемой обучающимся и согласуемой с преподавателем. Подготовка доклада в принципе ведется подобно тому, как ведется изучение темы для работы на практическом занятии, только тема доклада всегда значительно уже темы занятия, здесь разрабатывается лишь часть выносимой на занятие проблематики, но зато рассмотрение этой части должно быть более глубоким. Поэтому нужно опираться на более широкий круг литературных источников, специально посвященных соответствующей теме.

При изучении курса, обучающиеся должны уметь пользоваться и научной литературой для самостоятельной подготовки к занятиям. Обучающиеся также должны научиться, используя различные научные источники, грамотно сформировать и подготовить свое научно обоснованное и логически непротиворечивое выступление на практическом занятии, анализировать конкретные факты общественной жизни, осуществлять прогноз относительно возможного направления анализа экономических процессов, формулировать и обосновывать свое мнение.

Без ясного понимания основных понятий образовательный процесс усложняется. Для повышения эффективности обучения необходимо использовать существующие терминологические справочники и толковые словари.

Контроль самостоятельной работы обучающегося – неотделимый, безусловно, необходимый, элемент организации и управления СР.

Моделирование самостоятельной работы обучающихся:

1. Повторение пройденного теоретического материала.
2. Установление главных вопросов темы.
3. Определение глубины и содержания знаний по теме, составление тезисов по теме.

4. Упражнения, решение задач.
5. Анализ выполняемой деятельности и ее самооценка.
6. Приобретенные умения и навыки.
7. Составление вопросов по содержанию лекции.

Руководство выполнением самостоятельной работы обучающихся:

1. Текущее собеседование и контроль.
2. Консультации.
3. Анализ, рецензирование, оценка, коррективы СР.
4. Перекрестное рецензирование.
5. Подведение итогов и т. д.

Этапы и приемы СР:

1. Подбор рекомендуемой литературы.
2. Знакомство с вопросами плана семинарского занятия и методической разработки по данной теме.
3. Определение вопросов, по которым нужно прочитать или законспектировать литературу.
4. Составление схем, таблиц на основе текста лекций, учебника, монографии.

Комплекс средств обучения при самостоятельной работе обучающихся:

1. Методические разработки для обучающихся с основным содержанием курса.
2. Дидактический раздаточный материал.
3. обзорный конспект лекций, вопросы лекции.
4. сборник задач, тесты (контрольные задания) и др.

Методы и формы организации самостоятельной работы обучающихся.

При самостоятельной работе по подготовке к опросу, обучающемуся необходимо ознакомиться с темой и списком вопросов по теме. Повторить лекционный материал по теме, отметить «проблемные» точки. Определить необходимую литературу из рекомендованной к курсу, так же, можно воспользоваться интернет – ресурсами и справочно-информационными системами. Сформировать тезисный список ответов на вопросы, со своими замечаниями и комментариями. обучающийся должен быть готов ответить на поставленные вопросы, аргументировать свой вариант ответа, ответить на дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям.

Подготовка к практическому (семинарскому) занятию начинается с тщательного ознакомления с условиями предстоящей работы, определившись с проблемой, привлекающей наибольшее внимание, следует

обратиться к рекомендуемой литературе. В занятии участвует вся группа, а потому задание к практическому занятию распределяется на весь коллектив. Задание должно быть охвачено полностью и рекомендованная литература должна быть освоена группой в полном объёме.

Для полноценной подготовки к практическому занятию чтения учебника крайне недостаточно – в учебных пособиях излагаются только принципиальные основы, в то время как в монографиях и статьях на ту или иную тему поднимаемый вопрос рассматривается с разных ракурсов или ракурса одного, но в любом случае достаточно подробно и глубоко. Тем не менее, для того, чтобы должным образом сориентироваться в сути задания, сначала следует ознакомиться с соответствующим текстом учебника – вне зависимости от того, предусмотрена ли лекция в дополнение к данному занятию или нет. Оценив задание, выбрав тот или иной сюжет, и подобрав соответствующую литературу, можно приступить собственно к подготовке к занятию.

Работа над литературой, статья ли это или монография, состоит из трёх этапов – чтения работы, её конспектирования, заключительного обобщения сути изучаемой работы.

Прежде, чем браться за конспектирование, скажем, статьи, следует её хотя бы однажды прочесть, чтобы составить о ней предварительное мнение, постараться выделить основную мысль или несколько базовых точек, опираясь на которые можно будет в дальнейшем работать с текстом. Конспектирование в общем виде может быть определено как фиксация основных положений и отличительных черт рассматриваемого труда.

Если программа занятия предусматривает работу с источником, то этой стороне подготовки к занятию следует уделить пристальное внимание. В сущности, разбор источника не отличается от работы с литературой – то же чтение, конспектирование, обобщение. Тщательная подготовка к практическим занятиям, как и к лекциям, имеет определяющее значение: занятие пройдёт так, как аудитория подготовилась к его проведению.

Готовясь к практическим занятиям, следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями, и др.

По окончании практического занятия к нему следует обратиться ещё раз, повторив выводы, сконструированные на занятии, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе – для этого в течение занятия следует делать небольшие пометки.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1 Основная литература

1. Менеджмент: учебник для вузов / под общей редакцией А. Л. Гапоненко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 379 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17696-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560008>

2. Кочеткова, А. И. Психологические механизмы командообразования : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 652 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18881-3. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/56876>

3. Корниенко, В. И. Командообразование : учебник для вузов / В. И. Корниенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14723-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/568047>

3. Селезнева, Е. В. Лидерство: учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 379 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21641-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/581858>

8.2. Дополнительная литература

1. Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489142>

2. Толочек, В. А. Технологии профессионального отбора: учебное пособие для вузов / В. А. Толочек. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14584-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/493973>

3. Бобченко, Т. Г. Психологические тренинги: основы тренинговой работы: учебное пособие для вузов / Т. Г. Бобченко. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 132 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12444-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496086>

8.3 Нормативные правовые документы и иная правовая информация.
Не предусмотрена.

8.4 Интернет-ресурсы:

- <http://alt.ranepa.ru/> официальный сайт Алтайского филиала РАНХиГС
- Психологический словарь <http://psi.webzone.ru/>
- Русский биографический словарь <http://www.rulex.ru/>
- Русские словари <http://www.slovari.ru/>
- Словарь сокращений русского языка <http://www.sokr.ru/>
- Яндекс. Энциклопедии <http://slovari.yandex.ru/>

Периодические издания в сети Интернет

- Вопросы психологии <http://www.voppsy.ru/issues9599.htm>

- Вопросы философии <http://vphil.ru/>

- Политические исследования

<http://www.politstudies.ru/friends/index.htm>

- Природа и человек. XXI век <http://www.namsvet.ru/>

- Социология <http://journal.socio.msu.ru/>

- Управление персоналом <http://www.top-personal.ru/>

Дополнительно целесообразно пользоваться материалами научных электронных библиотек:

– научная электронная библиотека «ELIBRARY»: <http://elibrary.ru>

– научная электронная библиотека «Киберленинка»: <http://cyberleninka.ru/article>

– федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент»: <http://ecsocman.hse.ru/>

Электронные библиотечные системы:

- <http://www.iprbookshop.ru/> Электронно-библиотечная система IPRbooks

<http://www.biblioclub.ru> – университетская библиотека on-line.

<http://e.lanbook.com> – электронно-библиотечная система издательства «Лань».

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Алтайский филиал РАНХиГС имеет комплексное современное материально-техническое оснащение, призванное поддерживать разные форматы обучения и позволяющее кардинально трансформировать учебный процесс, выходя далеко за пределы традиционной лекционной модели. Филиал располагает учебными аудиториями для проведения занятий лекционного типа, лабораторных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещениями для самостоятельной работы студентов, а также специализированными помещениями, такими как электронный зал для самостоятельной работы, компьютерный класс, аудитория для проведения тренингов.

Оснащение учебных аудиторий и иных помещений в Алтайском филиале РАНХиГС представлено современными технологиями и оборудованием, включая интерактивные панели и доски, системы видеоконференцсвязи, звуковое оборудование и высокоскоростной Wi-Fi, проекторы или ЖК-панели, а также удобную и эргономичную мебель. Все учебные аудитории оснащены компьютерным оборудованием и лицензионным программным обеспечением. При реализации дисциплины

Б1.Б.05 Методы управления командной работой используются следующее программное обеспечение и информационно-справочные системы:

Kaspersky Endpoint Security

Microsoft Office

Microsoft Windows

Гарант

КонсультантПлюс

Р7-офис