МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ И УПРАВЛЕНИЯ ИМЕНИ К.Г. РАЗУМОВСКОГО (ПЕРВЫЙ КАЗАЧИЙ УНИВЕРСИТЕТ)»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой Пищевые технологии и оборудование

_____ Павлова И.В.

«24» февраля 2022 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.Б.01.08 ОБЩЕКУЛЬТУРНЫЙ МОДУЛЬ
Командообразование и лидерство

Кафедра:	Педагогики и психологии профессионального образования
Направление подготовки:	15.03.04 АВТОМАТИЗАЦИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ И ПРОИЗВОДСТВ
Направленность (профиль):	**Проектирование автоматизированных производственных систем в пищевой промышленности**
Тип образовательной программы:	Бакалавриат приклад.
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	заочная
Общая трудоемкость:	108 часов/3 з.е.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00AA7853CEFA35F0837BA866654F3503A6
Владелец: Павлятенко Геннадий Владимирович
Действителен: с 08.12.2025 до 03.03.2027

Ростов-на-Дону, 2022 г.

Программу составил(и): канд.фил.наук доц. Гончаров В.П.

Рабочая программа дисциплины (модуля)
"Командообразование и лидерство"
разработана составлена на основании учебного плана, утвержденного ученым советом «24» февраля 2022 г. протокол № 6 в соответствии с ФГОС ВО Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 15.03.04 АВТОМАТИЗАЦИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ И ПРОИЗВОДСТВ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 12.03.2015 г. № 200)

Руководитель ОПОП

канд. тех. наук, доц. Лазаренко С.В.

Рабочая программа согласована на заседании выпускающей кафедры
Пищевые технологии и оборудование

Протокол от 24.02.2022 г. № 6

Зав. кафедрой Павлова И.В.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ И ОБЪЕМ С РАСПРЕДЕЛЕНИЕМ ПО СЕМЕСТРАМ

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

6. ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

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

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

9. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Цели:

изучение и усвоение студентами теоретических основ и практических навыков управления проектными группами, командами и коллективами, знакомство студентов с основными понятиями, теориями и проблемами психологии личности, лидерства. Знания теории и методов управления командами необходимы для успешного выполнения инновационных проектов, эффективного управления коллективами малых предприятий, отделами крупных компаний.

1.2. Задачи:

1. Рассмотреть основные теоретические подходы к изучению проблемы управления командой;
2. Изучить основные принципы управления персоналом при формировании команды;
3. Ознакомиться с организацией работы команды;
4. Изучить закономерности и принципы командообразования
5. Овладеть прикладными аспектами данной дисциплины: диагностикой личности и его лидерских способностей; диагностикой, коррекцией, прогнозированием и формированием команды

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ И ОБЪЕМ С РАСПРЕДЕЛЕНИЕМ ПО КУРСАМ

Цикл (раздел) ОП: Б1.Б

Дисциплина относится к базовой части ОПОП, является обязательной для освоения.

Связь с предшествующими дисциплинами (модулями), практиками

№ п/п	Наименование	Курс	Шифр компетенции
1	Духовно-нравственное воспитание	1	ОК-4
2	Казачество на службе отечеству	1	ОК-1, ОК-4
3	Основы православия	1	ОК-4

Связь с последующими дисциплинами (модулями), практиками

№ п/п	Наименование	Курс	Шифр компетенции
1	Психология	3	ОК-4, ОК-5

Распределение часов дисциплины

Курс	2		Итого	
Вид занятий	УП	РП		
Лекции	2	2	2	2
Практические	4	4	4	4
Итого ауд.	6	6	6	6
Контактная работа	6	6	6	6
Сам. работа	98	98	98	98
Часы на контроль	4	4	4	4
Итого	108	108	108	108

Вид промежуточной аттестации:

Зачёт 2 курс

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕ ЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) "Командообразование и лидерство" обучающийся должен

Знать: способы социального взаимодействия; имеет представление о природе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, толерантно воспринимая их, знает способы их регулирования

Уметь: действовать в духе сотрудничества, принимать решения, планировать и осуществлять профессиональную деятельность в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Владеть: навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-4: способностью работать в команде, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименования разделов, тем, их краткое содержание и результаты освоения /вид занятия/	Курс	Часов	Интеракт.	Прак. подг.	Формируемый признак компетенции	Оценочные средства
	Раздел 1.Раздел 1 Командообразование						
1.1	**Тема 1.1. Основные понятия командообразования Понятие и виды команд. Примерная классификация команд. Команда или коллектив. Признаки команды. Критерии классификации команд. Преобразование группы в команду. Принципы организации командной формы работы. «Эффект» команды. Предполагаемые результаты: Знать: способы социального взаимодействия; имеет представление о природе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, толерантно воспринимая их, знает способы их регулирования Уметь: действовать в духе сотрудничества, принимать решения, планировать и осуществлять профессиональную деятельность в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Владеть: навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. /Лек/**	2	1	0	0	ОК-4	Тестирование
1.2	**Тема 1.1. Основные понятия командообразования Понятие и виды команд. Примерная классификация команд. Команда или коллектив. Признаки команды. Критерии классификации команд. Преобразование группы в команду. Принципы организации командной формы работы. «Эффект» команды. Предполагаемые результаты: Знать: способы социального взаимодействия; имеет представление о природе социальных, этнических, конфессиональных и культурных**	2	14	0	0	ОК-4	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС.

	различий, толерантно воспринимая их, знает способы их регулирования Уметь: действовать в духе сотрудничества, принимать решения, планировать и осуществлять профессиональную деятельность в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Владеть: навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. /Ср/						

1.3	**Тема 1.2. Организационно-управленческие аспекты формирования команд Основы для формирования команды. Организационноуправленческие, психологические аспекты, системно-аналитические аспекты формирования команды. Эффективная команда. Критерии эффективности. Группа - сплоченная команда - суперкоманда. Трехэтапная модель развития команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия. Предполагаемые результаты: Знать: способы социального взаимодействия; имеет представление о природе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, толерантно воспринимая их, знает способы их регулирования Уметь: действовать в духе сотрудничества, принимать решения, планировать и осуществлять профессиональную деятельность в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Владеть: навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки**	2	1	0	0	ОК-4	Доклад, мини-презентация

	своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. /Пр/						
1.4	**Тема 1.2. Организационно-управленческие аспекты формирования команд Основы для формирования команды. Организационноуправленческие, психологические аспекты, системно-аналитические аспекты формирования команды. Эффективная команда. Критерии эффективности. Группа - сплоченная команда - суперкоманда. Т рехэтапная модель развития команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия. Предполагаемые результаты: Знать: способы социального взаимодействия; имеет представление о природе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, толерантно воспринимая их, знает способы их регулирования Уметь: действовать в духе сотрудничества, принимать решения, планировать и осуществлять профессиональную деятельность в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Владеть: навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. /Ср/**	2	14	0	0	ОК-4	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС.

1.5	**Тема 1.3. Участники и члены команды** **Участники и члены команды: взаимодействие внутри и вне команды. Роли и функции участников и членов команды.**	2	14	0	0	ОК-4	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС.

	Предъявляемые требования к ним. Распределение ответственности за принятие организационно - управленческих решений. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс. Четыре пары основных характеристик типов личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие. **Предполагаемые результаты: Знать: способы социального взаимодействия; имеет представление о природе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, толерантно воспринимая их, знает способы их регулирования** **Уметь: действовать в духе сотрудничества, принимать решения, планировать и осуществлять профессиональную деятельность в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.** **Владеть: навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.** **/Ср/**						

1.6	**Тема 1.4. Формирование и функционирование команды Формирование команды. Этапы формирования команды: развитие, обеспечение деятельности, трансформация и расформирование. Типы организационных структур, используемых при формировании команд. Механизмы распределения полномочий внутри команд. Особенности создания и функционирования команды. Стадии жизненного цикла команды. Предполагаемые результаты: Знать: способы социального взаимодействия; имеет представление о природе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, толерантно воспринимая их, знает способы их регулирования Уметь: действовать в духе**	2	1	0	0	ОК-4	Доклад, мини-презентация

	сотрудничества, принимать решения, планировать и осуществлять профессиональную деятельность в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Владеть: навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. /Пр/						

1.7	**Тема 1.4. Формирование и функционирование команды Формирование команды. Этапы формирования команды: развитие, обеспечение деятельности, трансформация и расформирование. Типы организационных структур, используемых при формировании команд. Механизмы распределения полномочий внутри команд. Особенности создания и функционирования команды. Стадии жизненного цикла команды. Предполагаемые результаты: Знать: способы социального взаимодействия; имеет представление о природе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, толерантно воспринимая их, знает способы их регулирования Уметь: действовать в духе сотрудничества, принимать решения, планировать и осуществлять профессиональную деятельность в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Владеть: навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.**	2	14	0	0	ОК-4	Тестирование

	/Ср/						
1.8	**Тема 1.5. Характеристики коммуникаций в командообразовании Виды делового общения. Уровни деловых коммуникаций. Составляющие и фазы деловых коммуникаций. Факторы эффективности межличностных деловых коммуникаций. Способы выстраивания делового общения внутри и вне проектной команды. Конфликты по фазам жизненного цикла проектной команды. Конфликт целей в команде проекта. Основные объекты конфликтов. Структура конфликтов и способы и методы их разрешения в проектной среде. Предполагаемые результаты: Знать: способы социального взаимодействия; имеет представление о природе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, толерантно воспринимая их, знает способы их регулирования Уметь: действовать в духе сотрудничества, принимать решения, планировать и осуществлять профессиональную деятельность в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Владеть: навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. /Пр/**	2	1	0	0	ОК-4	Доклад, мини-презентация

1.9	**Тема 1.5. Характеристики коммуникаций в командообразовании Виды делового общения. Уровни деловых коммуникаций. Составляющие и фазы деловых коммуникаций. Факторы эффективности межличностных деловых коммуникаций. Способы выстраивания делового общения внутри и вне проектной команды. Конфликты по фазам жизненного цикла проектной команды. Конфликт целей в команде проекта. Основные объекты**	2	14	0	0	ОК-4	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС.

	конфликтов. Структура конфликтов и способы и методы их разрешения в проектной среде. Предполагаемые результаты: Знать: способы социального взаимодействия; имеет представление о природе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, толерантно воспринимая их, знает способы их регулирования Уметь: действовать в духе сотрудничества, принимать решения, планировать и осуществлять профессиональную деятельность в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Владеть: навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. /Ср/						
	Раздел 2.Раздел 2. Лидерство						

2.1	**Тема 2.1. История зарождения и развития лидерства Руководитель и лидер в команде. Предвоенные годы: теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности. Послевоенные теории: ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, теория личностного аспект лидерства, харизма лидера, вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма Предполагаемые результаты: Знать: способы социального взаимодействия; имеет представление о природе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, толерантно воспринимая их, знает способы их регулирования Уметь: действовать в духе сотрудничества, принимать решения, планировать и осуществлять профессиональную деятельность в команде с**	2	1	0	0	ОК-4	Собеседование, проверка конспектов

	соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Владеть: навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. /Лек/						
2.2	**Тема 2.1. История зарождения и развития лидерства Руководитель и лидер в команде. Предвоенные годы: теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности. Послевоенные теории: ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, теория личностного аспект лидерства, харизма лидера, вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма Предполагаемые результаты: Знать: способы социального взаимодействия; имеет представление о природе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, толерантно воспринимая их, знает способы их регулирования Уметь: действовать в духе сотрудничества, принимать решения, планировать и осуществлять профессиональную деятельность в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Владеть: навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. /Ср/**	2	14	0	0	ОК-4	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС.

2.3	**Тема 2.2. Типы лидерства Влияние различных этапов развития общества на типологии лидерства. Типы Е.С. Богардуса. Типы Ф.С. Бартлетта. Типы С.С. Кичело. Типы Ф. Редла. Типы Дж. В. Гетцель и Е.Г. Губа. Типы В. Белла, Р.Дж. Хилла и С.В. Миллза. Классификация типов лидеров по Парыгину Б.Д. Навыки эмоционального лидерства. Измерение эмоционального лидерства. Установки эмоционального лидерства. Предполагаемые результаты: Знать: способы социального взаимодействия; имеет представление о природе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, толерантно воспринимая их, знает способы их регулирования Уметь: действовать в духе сотрудничества, принимать решения, планировать и осуществлять профессиональную деятельность в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Владеть: навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. /Пр/**	2	1	0	0	ОК-4	Доклад, мини-презентация

2.4	**Тема 2.2. Типы лидерства Влияние различных этапов развития общества на типологии лидерства. Типы Е.С. Богардуса. Типы Ф.С. Бартлетта. Типы С.С. Кичело. Типы Ф. Редла. Типы Дж. В. Гетцель и Е.Г. Губа. Типы В. Белла, Р.Дж. Хилла и С.В. Миллза. Классификация типов лидеров по Парыгину Б.Д. Навыки эмоционального лидерства. Измерение эмоционального лидерства. Установки эмоционального лидерства. Предполагаемые результаты: Знать: способы социального взаимодействия; имеет представление о природе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, толерантно воспринимая их, знает способы их**	2	14	0	0	ОК-4	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС.

	регулирования **Уметь: действовать в духе сотрудничества, принимать решения, планировать и осуществлять профессиональную деятельность в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.** **Владеть: навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.** **/Ср/**						
2.5	**Зачет** **Предполагаемые результаты: Знать: способы социального взаимодействия; имеет представление о природе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, толерантно воспринимая их, знает способы их регулирования** **Уметь: действовать в духе сотрудничества, принимать решения, планировать и осуществлять профессиональную деятельность в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.** **Владеть: навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.** **/Зачёт/**	2	4	0	0	ОК-4	Итоговое тестирование. Вопросы к зачету.

Перечень применяемых активных и интерактивных образовательных технологий:

Информационные технологии

Личностно ориентированная технология, способ организации самостоятельной деятельности учащихся, направленный на решение задачи учебного проекта

Технология развития критического мышления

Технология направлена на развитие ученика, основными показателями которого являются оценочность, открытость новым идеям, собственное мнение и рефлексия собственных суждений

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Рекомендации по выполнению домашних заданий в режиме СРС

Самостоятельная работа студентов включает в себя выполнение различного рода заданий, которые ориентированы на более глубокое усвоение материала изучаемой дисциплины. По каждой теме учебной дисциплины студентам, как правило, преподавателем предлагается перечень заданий для самостоятельной работы для учета и оценивания её посредством БРС. Задания для самостоятельной работы должны исполняться самостоятельно и представляться в установленный преподавателем срок, а также соответствовать установленным требованиям по структуре и его оформлению.
Студентам следует:
- Руководствоваться регламентом СРС, определенным РПД;
- Своевременно выполнять все задания, выдаваемые преподавателем для самостоятельного выполнения;
- Использовать в выполнении, оформлении и сдаче заданий установленные кафедрой требования, обозначенные в «Единых методических указаниях... (ЕМУ)...» для соответствующих видов текущего/рубежного/промежуточного контроля.
- При подготовке к зачету/экзамену, параллельно с лекциями и рекомендуемой литературой, прорабатывать соответствующие научно-теоретические и практико- прикладные аспекты дисциплины.

Рекомендации по работе с источниками информации и литературой
Любая форма самостоятельной работы студента (подготовка к семинарскому занятию, написание эссе, курсовой работы, доклада и т.п.) начинается с поиска и изучения соответствующих источников информации, включая специализированную и учебную литературу.
В каждой РПД указана основная и дополнительная литература. Основная литература, как правило - это учебники и учебные пособия. Дополнительная литература - это учебные издания прошлых лет (более 10-ти) монографии, сборники научных трудов, журнальные и газетные статьи, различные справочники, энциклопедии, интернет ресурсы и прочее..
Любой выбранный источник информации (сайт, поисковый контент, учебное пособие, монографию, отчет, статью и т.п.) необходимо внимательно просмотреть, определившись с актуальностью тематического состава данного информационного источника.
- в книгах - следует ознакомиться с оглавлением и научно-справочным аппаратом, прочитать аннотацию и предисловие; целесообразно ее пролистать, рассмотреть иллюстрации, таблицы, диаграммы, приложения - такое поверхностное ознакомление позволит узнать, какие главы следует читать внимательно, какие прочитать быстро, какие просто просмотреть на будущее;
- при работе с интернет-источником - целесообразно систематизировать (поименовать в соответствии с наполнением, сохранять в подпапки-разделы и т.п. приемы) или иным образом выделять важную для себя информацию и данные;
- если книга/журнал/компьютер не являются собственностью студента, то целесообразно записывать название книг, статей, номера страниц, которые привлекли внимание, а позже, следует возвратиться к ним, и перечитать нужную информацию более предметно.

Выделяются следующие виды записей при работе с литературой:
Конспект - краткая схематическая запись основного содержания научной работы. Целью является не переписывание произведения, а выявление его логики, системы доказательств, основных выводов. Хороший конспект должен сочетать полноту изложения с краткостью. Цитата - точное воспроизведение текста; заключается в кавычки; точно указывается источник, автор, год издания (или, номер источника из списка литературы - в случае заимствованного цитирования) в прямоугольных скобках.
Тезисы - концентрированное изложение основных положений прочитанного материала.
Аннотация - очень краткое изложение содержания прочитанной работы (поисковый образ).
Резюме - краткие выводы и положения работы, ее концептуальные итоги.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП

ОК-4:способностью работать в команде, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Недостаточный уровень:

Не знает способы социального взаимодействия; имеет плохое представление о природе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, толерантно воспринимая их, плохо знает способы их регулирования

Не умеет действовать в духе сотрудничества, принимать решения, планировать и осуществлять профессиональную деятельность в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Плохо владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; плохо владеет технологиями ненасильственного общения в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Пороговый уровень:

Удовлетворительно знает способы социального взаимодействия; имеет представление о природе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, толерантно воспринимая их, слабо знает способы их регулирования

Удовлетворительно умеет действовать в духе сотрудничества, принимать решения, планировать и осуществлять профессиональную деятельность в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Демонстрирует слабое владение навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; удовлетворительно владеет технологиями ненасильственного общения в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ПроДвинутый уровень:

Хорошо знает знает способы социального взаимодействия; имеет представление о природе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, толерантно воспринимая их, знает способы их регулирования

Хорошо умеет действовать в духе сотрудничества, принимать решения, планировать и осуществлять профессиональную деятельность в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Демонстрирует уверенное владение навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Высокий уровень:

Отлично знает знает способы социального взаимодействия; имеет представление о природе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, толерантно воспринимая их, хорошо знает способы их регулирования

Всесторонне умеет действовать в духе сотрудничества, принимать решения, планировать и осуществлять профессиональную деятельность в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Отлично владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

6.2. Шкала оценивания в зависимости от уровня сформированности компетенций Уровень сформированности компетенций

Результаты освоения	**1. Недостаточный: компетенции не сформированы.**	**2. Пороговый: компетенции сформированы.**	**3. Продвинутый: компетенции сформированы.**	**4. Высокий: компетенции сформированы.**
Знать:	Знания отсутствуют.	Сформированы базовые структуры знаний.	Знания обширные, системные.	Знания твердые, аргументированные, всесторонние.
Уметь:	Умения не сформированы.	Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер.	Умения носят репро дуктивный характер применяются к решению типовых заданий.	Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий.
Владеть:	Навыки не сформированы.	Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.	Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.	Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка.

Описание критериев оценивания

Обучающийся демонстрирует: - существенные пробелы в знаниях учебного материала; - допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы билета, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий; - непонимание сущности дополнительных вопросов в рамках заданий билета; - отсутствие умения выполнять практические задания, предусмотренные программой дисциплины; - отсутствие готовности (способности) к дискуссии и низкая степень контактности.	Обучающийся демонстрирует: - знания теоретического материала; - неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов; - неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; - недостаточное владение литературой, рекомендованной программой дисциплины; - умение без грубых ошибок решать практические задания, которые следует выполнить.	Обучающийся демонстрирует: - знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала; - твердые знания теоретического материала; -способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития; - правильные и конкретные, без грубых ошибок ответы на поставленные вопросы; - умение решать практические задания, которые следует выполнить; - владение основной литературой,	Обучающийся демонстрирует: - глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала; - полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий в рамках обсуждаемых заданий; - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории; - логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на все задания билета, а также дополнительные вопросы экзаменатора;

		рекомендованной программой дисциплины; - наличие собственной обоснованной позиции по обсуждаемым вопросам. Возможны незначительные оговорки и неточности в раскрытии отдельных положений вопросов билета, присутствует неуверенность в ответах на дополнительные вопросы.	- умение решать практические задания; - свободное использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной основной и дополнительной литературы.
0 - 59 баллов	**60 - 69 баллов**	**70 - 89 баллов**	**90 - 100 баллов**
Оценка «незачет», «неудовлетворительно»	**Оценка «зачтено/удовлетворительно», «удовлетворительно»**	**Оценка «зачтено/хорошо», «хорошо»**	**Оценка «зачтено/отлично», «отлично»**

Оценочные средства, обеспечивающие диагностику сформированное™ компетенций, заявленных в рабочей программе по дисциплине (молулю) для проведения промежуточной аттестации

ОЦЕНИВАНИЕ УРОВНЯ ЗНАНИЙ: Теоретический блок вопросов. Уровень освоения программного материала, логика и грамотность изложения, умение самостоятельно обобщать и излагать материал.
1. Недостаточный уровень
Не знает способы социального взаимодействия; имеет плохое представление о природе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, толерантно воспринимая их, плохо знает способы их регулирования
2. Пороговый уровень
Удовлетворительно знает способы социального взаимодействия; имеет представление о природе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, толерантно воспринимая их, слабо знает способы их регулирования
3. Продвинутый уровень
Хорошо знает знает способы социального взаимодействия; имеет представление о природе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, толерантно воспринимая их, знает способы их регулирования
4. Высокий уровень
Отлично знает знает способы социального взаимодействия; имеет представление о природе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, толерантно воспринимая их, хорошо знает способы их регулирования
ОЦЕНИВАНИЕ УРОВНЯ УМЕНИЙ: Практическое применение теоретических положений применительно к профессиональным задачам, обоснование принятых решений.
1. Недостаточный уровень
Не умеет действовать в духе сотрудничества, принимать решения, планировать и осуществлять профессиональную деятельность в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
2. Пороговый уровень
Удовлетворительно умеет действовать в духе сотрудничества, принимать решения, планировать и осуществлять профессиональную деятельность в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
3. Продвинутый уровень
Хорошо умеет действовать в духе сотрудничества, принимать решения, планировать и осуществлять профессиональную деятельность в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
4. Высокий уровень
Всесторонне умеет действовать в духе сотрудничества, принимать решения, планировать и осуществлять профессиональную деятельность в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОЦЕНИВАНИЕ УРОВНЯ НАВЫКОВ: Владение навыками и умениями при выполнении заданий, самостоятельность, умение обобщать и излагать материал.
1. Недостаточный уровень
Плохо владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; плохо владеет технологиями ненасильственного общения в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
2. Пороговый уровень
Демонстрирует слабое владение навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; удовлетворительно владеет технологиями ненасильственного общения в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

3. Продвинутый уровень

Демонстрирует уверенное владение навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

4. Высокий уровень

Отлично владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения в команде с соблюдением этических принципов, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

В случае, если сумма рейтинговых баллов, полученных при прохождении промежуточной аттестации составляет от 0 до 9 баллов, то зачет/ зачет с оценкой/ экзамен НЕ СДАН, независимо от итогового рейтинга по дисциплине.
В случае, если сумма рейтинговых баллов, полученных при прохождении промежуточной аттестации находится в пределах от 10 до 30 баллов, то зачет/ зачет с оценкой/ экзамен СДАН, и результат сдачи определяется в зависимости от итогового рейтинга по дисциплине в соответствии с утвержденной шкалой перевода из 100-балльной шкалы оценивания в 5- балльную.
Для приведения рейтинговой оценки по дисциплине по 100-балльной шкале к аттестационной по 5-балльной шкале в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный университет технологий и управления имени К.Г. Разумовского (Первый казачий университет) используется следующая шкала:

Аттестационная оценка по дисциплине	Рейтинговая оценка по дисциплине
"ОТЛИЧНО"	90 - 100 баллов
"ХОРОШО"	70 - 89 баллов
"УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО"	60 - 69 баллов
"НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО"	менее 60 баллов
"ЗАЧТЕНО"	более 60 баллов
"НЕ ЗАЧТЕНО"	менее 60 баллов

6.3. Оценочные средства текущего контроля (примерные темы докладов, рефератов, эссе) Тесты к темам - в приложении
Задания к групповым проектам по дисциплине «Командообразование и лидерство»

1. Определение своего типа мышления на основе опросника Майерс-Бригс.
2. Определение ролевой структуры по Р.Белбину (тест).
3. Жизненный цикл команды.
4. Стадия расформирования команды.
5. Требования, предъявляемые к лидеру команды.
6. Выдвижение на лидерские позиции.
7. Формирование команды под целевое назначение.

Темы докладов/мини-презентаций:
1. Типология команд.
2. Этапы становления эффективной команды.
3. Отличия понятий «группа» и «команда».
4. Принципы формирования эффективной команды.
5. Выработка и принятие групповых норм и правил.
6. Распределение ролей в команде. Управленческие роли.
7. Типы лидеров.
8. Современные теории лидерства.
9. Сотрудничество и кооперация в команде.
10. Классификация и описание групповых ролей.
11. Особенности принятия групповых решений.
12. Факторы, влияющие на процесс принятия решений.
13. Управленческие команды лидеров.
14. Особенности работы с командой на этапе изменений.
15. Механизмы преодоления сопротивления на этапе изменений.
16. Методы повышения эффективности командной работы.
17. Конфликты в команде. Пути урегулирования.
18. Отечественный и зарубежный опыт практической деятельности команд в бизнесе.
19. Отличительные особенности команды, работающей над инновационным проектом.
20. Потенциальные возможности командного развития.
21. Инструментарий модератора, фасилитатора, медиатора.
22. Современные методы и модели командообразования.
23. Инструменты и технологии отбора сотрудников в команду.

6.4. Оценочные средства промежуточной аттестации.

Вопросы к зачету:

1. Мотивация и стимулирование деятельности.
2. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
3. Формальное и неформальное лидерство в команде.
4. Команда как единица управления.
5. Повышение эффективности работы команды.
6. Ситуационное лидерство (лидерство под задачу).
7. Конструктивное взаимодействие и самоуправление.
8. Принятие единого командного решения
9. Неформальные отношения сотрудников. Неформальный авторитет. Чувство сплоченности.
10. Формирование устойчивого чувства «мы».
11. Доверие, понимание и принятие индивидуальных особенностей.
12. Мотивация на совместную деятельность.
13. Создание опыта высокоэффективных совместных действий.
14. Функционально-ролевое распределение в команде.
15. Подбор персонала и оптимизация структуры.
16. Слияния, поглощения, реструктуризации команд.
17. Формирование проектных групп и команд, горизонтальные связи внутри коллектива. Групповая динамика.
18. Формирование команды и начало совместной работы.
19. Конфликты и противостояния в команде.
20. Нормализация отношений в команде.
21. Работа в полную силу.
22. Тимбилдинг и тренинги личностного роста.
23. Корпоративные программы.
24. Верёвочный курс.
25. Тимбилдинг и тренинги личностного роста.
26. Корпоративные праздники, корпоративное волонтерство и корпоративная благотворительность.
27. Конфликты и стрессы в команде.
28. Конфликтология и конфликтологическая культура.
29. Организация управления конфликтами и стрессами.
30. Методы управления конфликтами
31. Организация управления конфликтами и стрессами.
32. Методы управления стрессами.
33. Расчет экономической и социальной эффективности.
34. Затратные методы оценки труда и вклада участников в результат команды.

6.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Учебным планом не предусмотрено

6.6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Обучающийся осваивает учебную дисциплину изучая материалы дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций и семинаров. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения учебной дисциплины и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с настоящей рабочей программой учебной дисциплины. Её может представить преподаватель на вводной лекции или самостоятельно обучающийся использует информацию на официальном Интернет-сайте Университета.

Следует обратить внимание на список основной и дополнительной литературы, которая имеется в электронной библиотечной системе Университет, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося. При подготовке к аудиторным занятиям надо помнить особенности его формы.

Подготовка к учебному занятию лекционного типа.

Обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;
- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.

Обрабатывает и обобщает полученные результаты обучающий самостоятельно или под руководством преподавателя (в зависимости от сложности поставленных задач). Подготовленная работа сдается преподавателю. Форма отчетности может

быть письменная, устная или две одновременно. Главным результатом в данном случае служит положительная оценка на каждом практическом занятии, как необходимое условие рубежного контроля и допуска к зачету. При получении неудовлетворительной оценки обучающийся имеет право в дополнительное время пересдать преподавателю работу до проведения промежуточной аттестации.
Методические советы по выполнению лабораторных работ, подготовки к практическим занятиям
В процессе лабораторной работы как вида учебных занятий, студенты выполняют под руководством преподавателя в соответствии с изучаемым содержанием учебного материала.
Выполнение студентами лабораторных работ направлено на: обобщение, систематизацию, углубление, закрепление полученных теоретических знаний по конкретным темам дисциплин общепрофессионального и специального циклов; формирование умений применять полученные знания на практике, реализацию единства интеллектуальной и практической деятельности; развитие интеллектуальных умений у будущих специалистов: аналитических, проектировочных, конструктивных и др.; выработку при решении поставленных задач таких профессионально значимых качеств, как самостоятельность, ответственность, точность, творческая инициатива.
Лабораторные работы могут носить репродуктивный, частично-поисковый и поисковый характер. Работы, носящие репродуктивный характер, отличаются тем, что при их проведении студенты пользуются подробными инструкциями, в которых указаны: цель работы, пояснения (теория, основные характеристики), оборудование, аппаратура, материалы и их характеристики, порядок выполнения работы, таблицы, выводы (без формулировки), контрольные вопросы, учебная и специальная литература.
Работы, носящие частично-поисковый характер, отличаются тем, что при их проведении студенты не пользуются подробными инструкциями, им не дан порядок выполнения необходимых действий, и требуют от студентов самостоятельного подбора источников, выбора способов выполнения работы в инструктивной и справочной литературе и др. Поэтому при выполнении лабораторной студенты самостоятельно выбирают тему из примерного, предложенного списка.
Методические рекомендации по подготовке к практическому занятию (семинару)
Работа обучающихся по подготовке к семинару обычно осуществляется в следующей последовательности: осмысливается тема и содержание вопросов к занятию; подбирается, просматривается и изучается литература. По каждому вопросу составляется опорный конспект с указанием источника.
Цель изучения литературы состоит в том, чтобы сформировать собственное суждение по данному вопросу, определить структуру и содержание ответов (реферата, сообщения, доклада).
В зависимости от требований плана семинара, сложности вопроса и уровня подготовки обучающиеся, результат изучения литературы может быть оформлен в виде плана ответа, тезисов ответа или полного текста доклада.
При недостаточном опыте выступлений на семинарах, студентам полезно перед занятием воспроизвести свое выступление в устной форме.
Перед практическим занятием следует изучить конспект лекции и рекомендованную преподавателем литературу, обращая внимание на практическое применение теории и на методику решения типовых задач.
На практическом занятии главное - уяснить связь решаемых задач с теоретическими положениями. При решении предложенной задачи нужно стремиться не только получить правильный ответ, но и усвоить общий метод решения подобных задач. Для ведения записей на практических занятиях обычно заводят отдельную тетрадь по каждой учебной дисциплине.
Основные функции практического занятия:
- обучающая - позволяет организовать творческое активное изучение теоретических и практических вопросов, установить непосредственное общение обучаемых и педагогов, формирует у студентов самоконтроль за правильным пониманием изучаемого материала, закрепляет и расширяет их знания;
- воспитывающая - осуществляет связь теоретических знаний с практикой, усиливает обратную связь обучаемых с педагогами, формирует принципиальность в суждениях, самокритичность, навыки, привычки профессиональной деятельности и поведения.
В настоящее время семинары имеются в учебных планах всех вузов России, поскольку способствуют расширению общего научного кругозора, ознакомлению обучающихся с важнейшими проблемами и исследованиями в избранной отрасли наук.
Семинар является одной из форм практических занятий в вузе. Существуют различные определения понятия «семинар».
Семинар - форма обучения, имеющая цель углубить исистематизировать изучение наиболее важных и типичных для будущей профессиональной деятельности обучаемых тем и разделов учебной дисциплины.
Семинар - метод обучения анализу теоретических и практических проблем, это коллективный поиск путей решений специально созданных проблемных ситуаций. Семинары проводятся в целях углубленного и систематизированного изучения наиболее важных и типичных для будущей профессиональной деятельности профессиональных ситуаций.
В современной высшей школе семинар наряд познавательную (обучающую), воспитательную и контрольную функции. В практике работы высших учебных заведений семинары используются для:
- углубленного изучения определенного систематического курса;
- изучения отдельных основных или наиболее важных тем (проблем) курса;
- организации исследовательской работы студента с независимой от лекций тематикой.
Некоторые считают, что главный показатель хорошего семинарского занятия - это активное обсуждение поставленных вопросов. Однако, по мнению М.И. Дьяченко (Мн, 2003) и др., это больше внешний, и не главный показатель, важнейший результат и показатель эффективности семинара - развитие убеждений, взглядов, мировоззрения, формирование активной жизненной позиции обучаемых. Обмен мыслями, рассмотрение вопросов может быть очень живым, но недостаточно глубоким, без разностороннего анализа и связи теории и практики. Поэтому надо не просто быть активным на семинаре, а стараться найти подлинно научное решение вопросов, глубокого понимания реальной действительности и критериев ее развития.
Подготовка к зачету.

К зачёту необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. При подготовке к зачёту обращать внимание на практические задания на основе теоретического материала. При подготовке к ответу на вопросы зачета по теоретической части учебной дисциплины выделять в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приводить примеры, иллюстрирующие теоретические положения. После предложенных указаний у обучающихся формируется четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо овладеть по дисциплине.

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

7.1. Рекомендуемая литература	
7.1.1. Основная литература	
Л.1.1	Авдеев В.В. Работа с командой: психологические возможности: Практикум [Электронный ресурс]:Для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности. - Москва: ООО "КУРС", 2021. - 152 с. - Режим доступа: http://znanium.com/catalog/document?id=367110
Л.1.2	Кибанов А.Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом в России: история и современность [Электронный ресурс] Монография. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 240 с. - Режим доступа: http://znanium.com/catalog/document?id=343618
Л.1.3	Леонова А.Б., Базаров Т.Ю. Организационная психология [Электронный ресурс]:Учебник. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 429 с. - Режим доступа: http://znanium.com/catalog/document?id=353149
7.1.2. Дополнительная литература	
Л.2.1	Кибанов А.Я. Управление персоналом в России: парадигмы и практика [Электронный ресурс] Монография. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2017. - 174 с. - Режим доступа: http://znanium.com/catalog/document?id=293955
Л.2.2	Сотникова С.И. Управление персоналом: деловая карьера [Электронный ресурс]:Учебное пособие. - Москва: Издательский Центр РИО-ф> 2018. - 328 с. - Режим доступа: http://znanium.com/catalog/document?id=372060
Л.2.3	Авдеев В.В. Оптимизация личностных преимуществ: психологические возможности [Электронный ресурс] :Учебное пособие. - Москва: ООО "КУРС", 2014. - 208 с. - Режим доступа: http://znanium.com/catalog/document?id=62460
Л.2.4	Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум [Электронный ресурс]:Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации". - Москва: Издательство "ЮНИТИ-ДАНА", 2017. - 239 с. - Режим доступа: http://znanium.com/catalog/document?id=341532
Л.2.5	Авдеев В.В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы [Электронный ресурс]:Реинжиниринговая технология: Практикум. - Москва: ФГУП Издательство "Финансы и Статистика", 2008. - 256 с. - Режим доступа: http://znanium.com/catalog/document?id=80414
7.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение в том числе отечественного производства	
7.2.1	Microsoft Windows 7
7.2.2	Microsoft Office 2013 Standard
7.2.3	Kaspersky Endpoint Security
7.3. Перечень профессиональных баз данных, информационных справочных систем и ресурсов сети Интернет	
7.3.1	Электронно-библиотечная система "Лань". Режим доступа: https://eJanbook.com/
7.3.2	Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека онлайн". Режим доступа: https://biblioclub.ru/
7.3.3	Электронно-библиотечная система "Znanium.com". Режим доступа: https://znanium.com/
7.3.4	Справочно-правовая система "Гарант". Режим доступа: https://www.garant.ru/
7.3.5	"Электронная библиотека учебников" . Режим доступа: http://studentam.net/
7.3.6	ПЛАТФОРМА ОНЛАЙН-ОБРАЗОВАНИЯ «РАЗУМ». Режим доступа: https://razoom.mgutm.ru/
7.3.7	Российская государственная библиотека. Режим доступа: https://www.rsl.ru/
7.3.8	Университетская информационная система "РОССИЯ". Режим доступа: https://uisrussia.msu.ru/
7.3.9	Национальный цифровой ресурс "РУКОНТ". Режим доступа: https://rucont.ru/

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1	**Адрес: г.Ростов-на-Дону –Семашко,55** Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; занятий семинарского типа; для курсового проектирования (выполнения курсовых работ); для проведения групповых и индивидуальных консультаций; для текущего контроля и промежуточной аттестации : Рабочие места обучающихся; Рабочее место преподавателя с ноутбуком; Проектор переносной; Колонка; Трибуна; Доска маркерная, Экран, Шкаф
8.2	**Адрес: г.Ростов-на-Дону –Семашко,55** Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; занятий семинарского типа; для курсового проектирования (выполнения курсовых работ); для проведения групповых и индивидуальных консультаций; для текущего контроля и промежуточной аттестации : Рабочие места обучающихся; Рабочее место преподавателя с ноутбуком; Проектор переносной; Колонка; Трибуна; Доска маркерная, Экран, Шкаф

8.3	**Адрес: г.Ростов-на-Дону –Семашко,55** - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; занятий семинарского типа; для курсового проектирования (выполнения курсовых работ); для проведения групповых и индивидуальных консультаций; для текущего контроля и промежуточной аттестации : Рабочие места обучающихся; Рабочее место преподавателя с ноутбуком; Проектор переносной; Колонка; Трибуна; Доска маркерная, Экран, Шкаф

9. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями осуществляется в соответствии с «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014г. № АК -44/05вн. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Студенты с ограниченными возможностями здоровья, в отличие от остальных студентов, имеют свои специфические особенности восприятия, переработки материала. Подбор и разработка учебных материалов производится с учетом индивидуальных особенностей. Предусмотрена возможность обучения по индивидуальному графику, при составлении которого возможны различные варианты проведения занятий: в академической группе и индивидуально, на дому с использованием дистанционных образовательных технологий.