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)»

Смоленский казачий институт промышленных технологий и бизнеса (филиал)

УТВЕРЖДАЮ
Председатель ПЦК
_____Максаков С. А.
«10» апреля 2026 г.

Рабочая программа учебного предмета
СОО.03.ДВ.01.01 Командообразование

Закреплена за **ПЦК общепрофессиональных дисциплин; профессиональных модулей специальности 10.02.05 Обеспечение информационной безопасности автоматизированных систем**

Специальность: **10.02.05 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ СИСТЕМ**

Направленность

на базе основного общего образования

Квалификация **техник по защите информации**

Форма обучения **очная**

Часов по учебному плану 32
в том числе:
контактная работа 32
самостоятельная работа 0

Виды контроля в семестрах:
Контрольная работа - 2

Распределение часов учебного предмета по семестрам

Вид учебной работы	Трудоемкость, часов			
	семестр 2		Итого	
	УП	РП	УП	РП
Лекции	16	16	16	16
Практические	16	16	16	16
Контактная работа	32	32	32	32
Сам. работа				
Часы на контроль				

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 00F5 665F CCDB 5046 05DD 6E08 EBCB D00A DC
Действителен: с 21 октября 2025 г. по 14 января 2027 г.
Владелец: Коржикова Надежда Сергеевна
Должность: Директор

Москва, 2026

Программу составил:
Преподаватель Тимофеева Татьяна Константиновна ___

Рабочая программа учебного предмета

Командообразование

Разработана в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования (ФГОС СОО), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 17 мая 2012 N 413,
реализуемого в пределах ППССЗ, с учетом получаемой специальности СПО 10.02.05 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ СИСТЕМ, приказ от 09.12.2016, № 1553.

Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 10.02.05 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ СИСТЕМ (приказ Минобрнауки России от 09.12.2016 г. № 1553)

Разработана на основании учебного плана, утвержденного Учёным советом ФГБОУ ВО "МГУТУ им. К.Г. Разумовского (ПКУ)" от 26.03.2026 протокол №9.

СОДЕРЖАНИЕ

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (УЧЕБНОГО ПРЕДМЕТА) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (УЧЕБНОГО ПРЕДМЕТА)

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (УЧЕБНОГО ПРЕДМЕТА)

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (УЧЕБНОГО ПРЕДМЕТА)

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (УЧЕБНОГО ПРЕДМЕТА)

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (УЧЕБНОГО ПРЕДМЕТА)

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (УЧЕБНОГО ПРЕДМЕТА)

8. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ

1. МЕСТО УЧЕБНОГО ПРЕДМЕТА В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	СОО

Учебный предмет изучается в общеобразовательном цикле учебного плана ООП СПО на базе основного общего образования с получением среднего общего образования.

2. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (УЧЕБНОГО ПРЕДМЕТА)

Цели освоения: - формирование теоретических знаний о принципах, этапах и механизмах создания эффективных команд в различных сферах деятельности,
- развитие практических навыков по сплочению коллектива, распределению ролей, разрешению конфликтов и повышению командной продуктивности,
- воспитание командного духа, взаимной ответственности, доверия и сотрудничества как основы достижения общих целей,
- подготовка специалистов к организации командной работы, управлению групповой динамикой и оценке эффективности командного взаимодействия.
Задачи: - изучить модели и стадии развития команды (формирование, бурление, нормирование, работа, расформирование),
- проанализировать ролевые структуры команды (по Белбину, Адизесу и др.) и факторы успешного взаимодействия,
- рассмотреть психологические аспекты совместимости, лидерства и мотивации в команде,
- освоить методы диагностики командных ролей, климата и уровня сплочённости,
- научиться выявлять конфликтные зоны и барьеры коммуникации в группе,
- овладеть техниками тимбилдинга (тренинги, деловые игры, корпоративные мероприятия),
- сформировать умение распределять задачи и зоны ответственности с учётом сильных сторон участников,
- разработать алгоритм интеграции новых членов в сложившийся коллектив,
- научить ставить SMART-цели в командной работе и контролировать их выполнение,
- развить навыки проведения ретроспектив, обратной связи и поощрения коллективных достижений,
- изучить способы минимизации «социального ленивого» эффекта и повышения вовлечённости,
- освоить стратегии управления конфликтами (сотрудничество, компромисс, избегание),
- научить применять медиативные техники для восстановления рабочей атмосферы.
Изучение дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

ОК 03.: Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях
ОК 03.Л: Личностные результаты должны отражать в части: духовно-нравственного воспитания: осознание духовных ценностей российского народа; сформированность нравственного сознания, этического поведения; способность оценивать ситуацию и принимать осознанные решения, ориентируясь на морально-нравственные нормы и ценности; осознание личного вклада в построение устойчивого будущего; ответственное отношение к своим родителям и (или) другим членам семьи, созданию семьи на основе осознанного принятия ценностей семейной жизни в соответствии с традициями народов России
ОК 03.М: Метапредметные результаты должны отражать: Овладение универсальными регулятивными действиями: а) самоорганизация: самостоятельно осуществлять познавательную деятельность, выявлять проблемы, ставить и формулировать собственные задачи в образовательной деятельности и жизненных ситуациях; самостоятельно составлять план решения проблемы с учетом имеющихся ресурсов, собственных возможностей и предпочтений; давать оценку новым ситуациям; б) самоконтроль: владеть навыками познавательной рефлексии как осознания совершаемых действий и мыслительных процессов, их результатов и оснований; использовать приемы рефлексии для оценки ситуации, выбора верного решения; уметь оценивать риски и своевременно принимать решения по их снижению. Овладение универсальными учебными познавательными действиями: б) базовые исследовательские действия: ставить и формулировать собственные задачи в образовательной деятельности и жизненных ситуациях; давать оценку новым ситуациям, оценивать приобретенный опыт
ОК 03.2б: Предметные результаты должны отражать: сформированность знаний о природе конфликта и способах их регулирования, об основных принципах самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда; готовность демонстрировать умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории; владение способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворение образовательных интересов и потребностей
ОК 04.: Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде
ОК 04.Л: Личностные результаты должны отражать в части: ценности научного познания: осознание ценности научной деятельности, готовность осуществлять проектную и исследовательскую деятельность индивидуально и в группе

ОК 04.М: Метапредметные результаты должны отражать: Овладение универсальными коммуникативными действиями: б) совместная деятельность: понимать и использовать преимущества командной и индивидуальной работы; выбирать тематику и методы совместных действий с учетом общих интересов и возможностей каждого члена коллектива; принимать цели совместной деятельности, организовывать и координировать действия по ее достижению: составлять план действий, распределять роли с учетом мнений участников обсуждать результаты совместной работы; оценивать качество своего вклада и каждого участника команды в общий результат по разработанным критериям; предлагать новые проекты, оценивать идеи с позиции новизны, оригинальности, практической значимости; координировать и выполнять работу в условиях реального, виртуального и комбинированного взаимодействия; осуществлять позитивное стратегическое поведение в различных ситуациях, проявлять творчество и воображение, быть инициативным. Овладение универсальными регулятивными действиями: г) принятие себя и других людей: принимать себя, понимая свои недостатки и достоинства; принимать мотивы и аргументы других людей при анализе результатов деятельности; признавать свое право и право других людей на ошибки; развивать способность понимать мир с позиции другого человека
ОК 04.3б: Предметные результаты должны отражать: сформированность знаний о типологии и факторах формирования команд, способах социального взаимодействия; готовность действовать в духе сотрудничества, проявлять уважение к мнению и культуре других; владение навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия, методами оценки своих действий, планирования и управления временем, технологиями ненасильственного общения

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО ПРЕДМЕТА

Код занятия	Наименование разделов, тем и содержание занятий /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов/ в том числе	Личностные результаты	Виды контроля
	1. Раздел 1. Основы командообразования				
1. 1	Тема 1.1. Понятие команды, типы команд. Краткое содержание: Определение команды, типология команд. Операционные или инновационные цели команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия. /Лек/	2	1/0	ОК 03.Л,ОК 03.М,ОК 03.2б,ОК 04.Л,ОК 04.М,ОК 04.3б	Вопросы к устному опросу
1. 2	Тема 1.2 Формирование эффективных команд. Краткое содержание: Принципы проектирования эффективных команд. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной команды. Внутренние элементы структуры организации. Миссия, цель и задачи команды. /Лек/	2	1/0	ОК 03.Л,ОК 03.М,ОК 03.2б,ОК 04.Л,ОК 04.М,ОК 04.3б	Вопросы к устному опросу
1. 3	Тема 1.3 Формирование структуры команды. Краткое содержание: Функционально-ролевое распределение в команде. Формирование проектных групп и команд, горизонтальные связи внутри команды. Пирамида потребностей. /Лек/	2	2/0	ОК 03.Л,ОК 03.М,ОК 03.2б,ОК 04.Л,ОК 04.М,ОК 04.3б	Вопросы к устному опросу
1. 4	Практическая работа №1 Деловая игра «Собери команду под задачу: распределение ролей, горизонтальные связи и мотивация». Краткое содержание: Студенты на примере конкретного проекта (например, запуск нового продукта за 3 месяца) распределяют функционально-ролевые позиции в проектной группе, выстраивают горизонтальные связи между членами команды. Затем они анализируют предложенное распределение через призму пирамиды потребностей Маслоу, выявляя потенциальные зоны демотивации и корректируя структуру команды.	2	4/0	ОК 03.Л,ОК 03.М,ОК 03.2б,ОК 04.Л,ОК 04.М,ОК 04.3б	отчет по практической работе

	/Пр/				
1. 5	Тема 1.4. Организационное руководство и лидерство. Краткое содержание: Проектирование основной структуры команды. Организационное руководство и лидерство. Распределение властных полномочий, три типа взаимозависимости /Лек/	2	2/0	ОК 03.Л,ОК 03.М,ОК 03.2б,ОК 04.Л,ОК 04.М,ОК 04.3б	Вопросы к устному опросу
1. 6	Практическая работа №2 Кейс-анализ и ролевая игра «Выбор модели руководства и распределение полномочий в зависимости от типа взаимозависимости задач». Краткое содержание: Студенты получают описание трёх проектных ситуаций с разными типами взаимозависимости (последовательная, объединяющая, взаимная) и проектируют для каждой подходящую структуру команды, распределяют властные полномочия между руководителем и участниками. Затем в мини-группах они разыгрывают сценарий, демонстрируя разницу между формальным организационным руководством и неформальным лидерством в каждом типе взаимозависимости. /Пр/	2	4/0	ОК 03.Л,ОК 03.М,ОК 03.2б,ОК 04.Л,ОК 04.М,ОК 04.3б	отчет по практической работе
1. 7	Тема 1.5. Стадии развития команды. Краткое содержание: Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный. Стадии развития команды (притирка, конфликт, эксперимент, решение проблем, формирование прочных связей). /Лек/	2	1/0	ОК 03.Л,ОК 03.М,ОК 03.2б,ОК 04.Л,ОК 04.М,ОК 04.3б	Вопросы к устному опросу
1. 8	Тема 1.6. Нормы этики групповой работы. Краткое содержание: Групповые нормы и правила. Конформизм и групповое влияние. /Лек/	2	2/0	ОК 03.Л,ОК 03.М,ОК 03.2б,ОК 04.Л,ОК 04.М,ОК 04.3б	Вопросы к устному опросу
1. 9	Практическая работа №3 Моделирование групповой дискуссии «Выработка этических норм и анализ конформизма в принятии решений». Краткое содержание: Студенты делятся на малые группы и за ограниченное время разрабатывают внутренний этический кодекс (правила коммуникации, ответственности, обратной связи). Затем в ходе общей дискуссии с намеренным давлением «мнения большинства» анализируются случаи конформизма, его причины и способы снижения негативного влияния группы на индивидуальные решения. /Пр/	2	4/0	ОК 03.Л,ОК 03.М,ОК 03.2б,ОК 04.Л,ОК 04.М,ОК 04.3б	отчет по практической работе
1. 10	Тема 1.7. Основы вербальной коммуникации. Краткое содержание: Вербальные коммуникации в команде. Основные причины возникновения разногласий между членами команды. Психологические барьеры в общении и их преодоление. /Лек/	2	1/0	ОК 03.Л,ОК 03.М,ОК 03.2б,ОК 04.Л,ОК 04.М,ОК 04.3б	Вопросы к устному опросу
1. 11	Тема 1.8. Основы невербальной коммуникации. Краткое содержание: Передача информации невербальными средствами. Основные коммуникативные жесты. Чтение языка телодвижения.	2	1/0	ОК 03.Л,ОК 03.М,ОК 03.2б,ОК 04.Л,ОК	Вопросы к устному опросу

	/Лек/			04.М,ОК 04.3б	
1. 12	Практическая работа №4 Тренинг «Расшифровка невербальных сигналов: распознавание жестов, поз и мимики в деловой коммуникации». Краткое содержание: Студенты разбиваются на пары — «говорящий» и «наблюдатель» — и выполняют серию упражнений с намеренно демонстрируемыми жестами (открытость, закрытость, оценка, неуверенность), после чего сверяют свои интерпретации с эталонными значениями. Затем в групповом обсуждении разбираются видеопримеры деловых переговоров с выключенным звуком, где требуется восстановить смысл диалога только по невербальным сигналам. /Пр/	2	2/0	ОК 03.Л,ОК 03.М,ОК 03.2б,ОК 04.Л,ОК 04.М,ОК 04.3б	отчет по практической работе
1. 13	Тема 1.9. Мотивация эффективной командной деятельности. Краткое содержание: Методы и формы материального и нематериального стимулирования как инструмента управления командой /Лек/	2	1/0	ОК 03.Л,ОК 03.М,ОК 03.2б,ОК 04.Л,ОК 04.М,ОК 04.3б	Вопросы к устному опросу
1. 14	Тема 1.10. Инструменты командообразования. Краткое содержание: Сплочение команды. Верёвочный курс. Корпоративные праздники, корпоративное волонтерство и корпоративная благотворительность. Тимбилдинг и тренинги личностного роста. /Лек/	2	1/0	ОК 03.Л,ОК 03.М,ОК 03.2б,ОК 04.Л,ОК 04.М,ОК 04.3б	Вопросы к устному опросу
1. 15	Тема 1.11. Управление конфликтами и стрессами в процессе командообразования. Краткое содержание: Конфликты и стрессы в команде. Организация управления конфликтами и стрессами. Методы управления конфликтами. Приемы конструктивной критики. /Лек/	2	1/0	ОК 03.Л,ОК 03.М,ОК 03.2б,ОК 04.Л,ОК 04.М,ОК 04.3б	Вопросы к устному опросу
1. 16	Тема 1.12 Оценка результативности команды. Краткое содержание: Диагностика вовлеченности членов команды. Диагностика межличностных отношений. Выявления лидера. Выявление скрытых конфликтов. /Лек/	2	1/0	ОК 03.Л,ОК 03.М,ОК 03.2б,ОК 04.Л,ОК 04.М,ОК 04.3б	Вопросы к устному опросу
1. 17	Практическая работа №5 Командная диагностическая сессия «Измерение вовлеченности, отношений и скрытых конфликтов с выявлением реального лидера». Краткое содержание: Студенты получают кейс реальной или смоделированной команды (например, проектной группы), проводят экспресс-опросник на вовлеченность, социометрическую матрицу межличностных отношений и анонимный опрос о зонах напряженности. На основе полученных данных они визуализируют структуру неформального лидерства, маркируют «изолированных» членов и вероятные очаги скрытых конфликтов, а затем предлагают интервенции для повышения результативности команды. /Пр/	2	2/0	ОК 03.Л,ОК 03.М,ОК 03.2б,ОК 04.Л,ОК 04.М,ОК 04.3б	отчет по практической работе
1. 18	Тема 1.13 Зачетное занятие. Краткое содержание: Определение творческого потенциала команды. (Создание бренда команды). Рефлексия.	2	1/0	ОК 03.Л,ОК 03.М,ОК 03.2б,ОК	Вопросы к устному опросу

	/Лек/			04.Л,ОК 04.М,ОК 04.3б	
1. 19	Контрольная работа ОК 03.: Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях ОК 04.: Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде /Пр/	2	0/0	ОК 03.Л,ОК 03.М,ОК 03.2б,ОК 04.Л,ОК 04.М,ОК 04.3б	Вопросы для контрольной работы, итоговое тестирование

Список выбранных образовательный технологий:

Название	Описание
Проектная технология	Стандартизированный метод оценки знаний, умений, навыков учащихся, который помогает выявить и сформировать индивидуальный темп обучения, пробелы в текущей итоговой подготовке
Проблемно-развивающая технология	Основанная на создании научной проблемной ситуации, при решении которой учащиеся получают новые учебные знания, овладевают умениями и навыками практической деятельности
Кейс-технология	Технология включает в себя: индивидуальную самостоятельную работу обучаемых с материалами кейса (идентификация проблемы, формулирование ключевых альтернатив, предложение решения или рекомендуемого действия); работу в малых группах по согласованию видения ключевой проблемы и ее решений; презентацию и экспертизу результатов малых групп на общей дискуссии (в

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ УЧЕБНОГО ПРЕДМЕТА

Оценочные средства текущего контроля успеваемости:

Вопросы для устного опроса:
Тема 1.1. Понятие команды, типы команд.
1. Что такое команда и чем она отличается от простой рабочей группы? Приведите основные признаки команды.
2. Назовите и кратко охарактеризуйте основные типы команд в зависимости от цели деятельности (проектные, кросс-функциональные, самоуправляемые и др.).
3. Какие существуют типологии команд по составу и характеру взаимодействия (например, формальные/неформальные, временные/постоянные)?
4. В чём заключаются преимущества и ограничения командной работы по сравнению с индивидуальной?
5. Какие факторы влияют на формирование эффективной команды? Назовите не менее трёх.
6. Что понимают под ролевой структурой команды? Приведите пример известной ролевой модели (например, команда по Белбину).
7. Какие стадии развития команды вы знаете? Опишите одну из них.
8. Чем отличается команда лидеров от команды с лидером? В чём специфика распределения ответственности?
9. Как тип команды влияет на выбор способов коммуникации и принятия решений? Приведите пример.
10. Какие риски и «ловушки» характерны для разных типов команд (виртуальные, проектные, оперативные) и как их можно минимизировать?

Тема 1.2 Формирование эффективных команд.
1. Какие критерии позволяют оценить эффективность команды? Назовите основные показатели (результативность, удовлетворённость, сплочённость и др.).
2. Опишите этапы формирования команды по модели Такмана (forming, storming, norming, performing, adjourning). В чём суть каждого этапа?
3. Какие факторы наиболее значимы для успешного прохождения этапа «шторминг» (storming) и снижения конфликтности?
4. Что такое командная норма и как она влияет на эффективность работы? Приведите примеры позитивных и негативных норм.
5. Как правильно распределять роли в команде с учётом индивидуальных особенностей и компетенций участников? Какие методы подбора ролей вы знаете?
6. В чём заключается роль фасилитатора и модератора при формировании эффективной команды? Чем они отличаются от формального лидера?
7. Какие существуют способы диагностики текущего состояния команды (опросы, наблюдение, ретроспективы)? Какие параметры оценивают?
8. Как влияет психологическая безопасность на эффективность командной работы? Что способствует её созданию?
9. Какие практики и инструменты помогают ускорить формирование команды (тимбилдинг, совместная выработка правил, общие цели и т.п.)?

10. Как оценить прогресс в формировании команды и при необходимости скорректировать процесс? Назовите методы обратной связи и рефлексии.

Тема 1.3 Формирование структуры команды.
1. Что понимают под структурой команды? Из каких основных элементов она состоит (роли, связи, иерархия, распределение ответственности)?
2. Чем отличается формальная структура команды от неформальной? Приведите примеры каждой.
3. Какие типы структур команд вы знаете (линейная, функциональная, матричная, сетевая)? В чём их преимущества и недостатки?
4. Что такое ролевая структура команды и как она соотносится с должностными позициями?
5. Опишите модель командных ролей Р. М. Белбина. Какие девять ролей выделяют и как они распределяются в команде?
6. Как определить оптимальный размер команды с учётом её задач и структуры? Какие эффекты наблюдаются при слишком малой или слишком большой численности?
7. Какие факторы влияют на выбор типа структуры команды (цели, среда, сроки, компетенции участников)?
8. Что такое «матричная структура» в команде? В чём заключается сложность двойного подчинения и как её преодолеть?
9. Как распределяются функции координации и контроля в различных структурах команды (например, в самоуправляемой vs иерархической)?
10. Какие инструменты и методы помогают формализовать и визуализировать структуру команды (матрица ответственности RACI, оргсхема, карта ролей)?

Тема 1.4. Организационное руководство и лидерство.
1. В чём различие понятий «руководство» и «лидерство» в команде? Приведите примеры проявления каждого.
2. Какие основные теории лидерства вы знаете (теория черт, поведенческая, ситуационная)? Кратко охарактеризуйте одну из них.
3. Что такое ситуационное лидерство по Херси и Бланшару? Как лидер должен адаптировать стиль в зависимости от зрелости команды?
4. Назовите основные стили руководства (авторитарный, демократический, либеральный). В каких ситуациях каждый из них наиболее эффективен?
5. Как формальный лидер (руководитель) и неформальный лидер могут взаимодействовать в команде? Какие возможны конфликты?
6. Какие функции выполняет лидер на разных этапах развития команды (формирование, шторминг, нормирование, выполнение)?
7. В чём заключается концепция «лидерство-служение» (servant leadership)? Какие принципы лежат в её основе?
8. Какие методы развития лидерских качеств в команде вы знаете? Как можно распределять лидерские функции между участниками?
9. Как влияет организационная культура на проявление лидерства и руководства в команде? Приведите пример.
10. Какие ошибки руководства чаще всего ведут к снижению эффективности команды и как их избежать?

Тема 1.5. Стадии развития команды.
1. Какие стадии развития команды выделяет модель Б. Такмана? Назовите их в правильной последовательности.
2. Чем характеризуется стадия «формирование» (forming)? Какие чувства и поведение типичны для участников на этом этапе?
3. В чём суть стадии «шторминг» (storming)? Почему конфликты на этом этапе неизбежны и как ими управлять?
4. Какие признаки свидетельствуют о переходе команды на стадию «нормирование» (norming)? Как формируются командные нормы?
5. Что такое стадия «выполнение» (performing)? Каковы основные характеристики высокоэффективной команды на этом этапе?
6. Опишите пятую стадию — «завершение» или «расформирование» (adjourning). С какими психологическими эффектами она связана?
7. Существуют ли альтернативные модели стадий развития команды (например, модель Дж. Хартфорда, модель И. Адизеса)? Чем они отличаются от модели Такмана?
8. Как стадия развития команды влияет на выбор стиля лидерства и методов управления? Приведите примеры для разных стадий.
9. Возможен ли возврат команды на предыдущие стадии? Какие факторы (смена состава, изменение цели, кризис) к этому приводят?
10. Какие методы диагностики текущей стадии развития команды вы знаете (опросники, наблюдение, анализ встреч)? Как использовать результаты диагностики для поддержки команды?

Тема 1.6. Нормы этики групповой работы.
1. Что понимают под этическими нормами групповой работы? Приведите примеры основных норм (уважение, ответственность, честность и др.).
2. Почему соблюдение этических норм является необходимым условием эффективной командной работы? К каким последствиям приводит их игнорирование?
3. Какие существуют способы формирования и закрепления этических норм в команде (кодекс, совместное обсуждение, пример лидера)?
4. Как различаются понятия «этика» и «правила поведения» в команде? В чём их сходство и различие?

5. Какие этические дилеммы наиболее часто возникают в групповой работе (например, распределение ответственности, признание чужих заслуг, конфликт интересов)?
6. Что такое «психологическая безопасность» в команде и как она связана с соблюдением этических норм?
7. Какие конкретные нормы этики регулируют процесс коммуникации в команде (активное слушание, недопущение перебивания, конструктивная критика и др.)?
8. Как следует поступать с участником, который систематически нарушает этические нормы групповой работы (опоздания, неуважение, перекладывание задач)?
9. Какие механизмы контроля соблюдения этических норм можно внедрить в команде (ретроспективы, анонимные опросы, взаимная оценка)?
10. В чём заключается роль руководителя (фасилитатора) в поддержании этических норм? Как он должен реагировать на нарушения сам и приучать команду к саморегуляции?

Тема 1.7. Основы вербальной коммуникации.
1. Что такое вербальная коммуникация и какую роль она играет в командной работе? Приведите примеры вербальных средств общения.
2. Какие основные элементы входят в структуру вербального сообщения (слова, интонация, темп, тембр, логические ударения)?
3. Чем отличается вербальная коммуникация от невербальной? Как они дополняют друг друга в процессе командного взаимодействия?
4. Какие барьеры вербальной коммуникации наиболее часто встречаются в командах (семантический, логический, фонетический, стилистический)? Приведите примеры.
5. Что такое «активное слушание» и какие техники активного слушания повышают эффективность вербальной коммуникации в команде?
6. Как формулировать вопросы, чтобы они способствовали конструктивному диалогу? Назовите типы вопросов (открытые, закрытые, уточняющие) и их назначение.
7. В чём разница между «я-сообщением» и «ты-сообщением»? Почему в командной работе предпочтительнее использовать «я-сообщения»?
8. Какие правила обратной связи в вербальной коммуникации обеспечивают её психологическую безопасность и результативность?
9. Как влияет скорость речи, громкость и паузы на восприятие информации в команде? Приведите примеры эффективного использования этих параметров.
10. Какие существуют техники аргументации и убеждения в вербальной коммуникации (метод Сократа, правило Гомера, трёхчастная структура)? Как их применять при обсуждении командных решений?

Тема 1.8. Основы невербальной коммуникации.
1. Что такое невербальная коммуникация? Какие каналы невербальной передачи информации вы знаете (мимика, жесты, поза, взгляд и др.)?
2. Какую роль играет невербальная коммуникация в командном взаимодействии? Приведите примеры ситуаций, когда она важнее вербальной.
3. Какие основные виды жестов выделяют (иллюстраторы, регуляторы, адаптеры, эмблемы)? Приведите пример каждого.
4. Как интерпретировать позу и положение тела собеседника в команде (открытая/закрытая поза, наклон, дистанция)? Что они сигнализируют?
5. Что такое проксемика? Какие зоны общения (интимная, личная, социальная, публичная) существуют и как они влияют на командную работу?
6. Как распознать по мимике и выражению лица эмоциональное состояние участника команды (интерес, напряжение, несогласие, доверие)?
7. Какие невербальные сигналы указывают на активное слушание (контакт глаз, кивки, зеркалирование позы)? Как их использовать?
8. В чём заключается проблема кросс-культурных различий в невербальной коммуникации? Приведите примеры, когда один и тот же жест имеет разное значение в разных культурах.
9. Как невербальное поведение лидера или руководителя влияет на атмосферу и эффективность команды (примеры авторитарной, демократичной, неуверенной позы)?
10. Какие существуют методы и упражнения для развития навыков распознавания и использования невербальной коммуникации в командной работе (видеотренинг, обратная связь, ролевые игры)?

Тема 1.9. Мотивация эффективной командной деятельности.
1. Что такое мотивация командной деятельности? Чем она отличается от мотивации индивидуальной работы?
2. Какие основные теории мотивации (содержательные и процессуальные) могут быть применены для повышения эффективности команды? Назовите одну из них.
3. Как теория ожидания Врума объясняет мотивацию участников команды? Что такое инструментальность и валентность в командном контексте?
4. Какие факторы демотивируют участников команды (несправедливое распределение нагрузки, отсутствие признания, неясные цели)? Как их нейтрализовать?
5. В чём суть внутрикомандной мотивации и внешней мотивации? Приведите примеры каждого типа для команды проекта.
6. Как поощрение и признание заслуг влияют на мотивацию команды? Какие формы признания наиболее эффективны (публичное, материальное, статусное)?

7. Что такое «социальная леность» (social loafing) в команде и как снизить её проявление с помощью мотивационных механизмов?
8. Как взаимосвязь автономии, мастерства и цели (модель С. Д. Райана и Э. Л. Деси) работает для мотивации командной деятельности?
9. Какие методы диагностики уровня мотивации в команде вы знаете (опросники, наблюдение, анализ вовлечённости)? Как использовать результаты для повышения эффективности?
10. Какую роль играют лидер и руководитель в создании мотивирующей среды в команде? Приведите примеры конкретных управленческих действий.

Тема 1.10. Инструменты командообразования. благотворительность. Тимбилдинг и тренинги личностного роста.
1. Что понимают под инструментами командообразования (team building tools)? Какие основные группы таких инструментов вы знаете?
2. В чём отличие тимбилдинга (командообразования) от тренингов личностного роста? Как соотносятся цели этих мероприятий?
3. Какие форматы тимбилдинга существуют (активный, интеллектуальный, творческий, стратегический)? Приведите пример каждого.
4. Как благотворительные проекты и социальная активность могут использоваться для сплочения команды? Какие эффекты они дают?
5. Какие риски и ограничения характерны для экстремальных тимбилдингов (гонки, верёвочные курсы, военизированные игры)? Как их минимизировать?
6. Назовите и кратко охарактеризуйте популярные инструменты командообразования: ретроспектива (retrospective), «слепой рисунок», «маршрутные игры», деловые симуляции.
7. В чём заключается эффективность тренингов личностного роста для развития командных ролей? Как такие тренинги влияют на распределение ролей по Белбину?
8. Как измерить результативность проведённого тимбилдинга или тренинга? Какие критерии и методы оценки вы знаете?
9. Какие инструменты командообразования наиболее подходят для виртуальных и гибридных команд (онлайн-квесты, цифровые доски, удалённые ретроспективы)?
10. Как интегрировать благотворительные мероприятия в долгосрочную стратегию командообразования? Приведите успешные примеры из практики.

Тема 1.11. Управление конфликтами и стрессами в процессе командообразования.
1. Что такое конфликт в команде? Каковы основные причины возникновения конфликтов в процессе командообразования?
2. Какие виды конфликтов выделяют в командах (внутриличностные, межличностные, внутригрупповые, межгрупповые)? Приведите примеры.
3. В чём различие между конструктивными и деструктивными конфликтами в команде? Как функциональный конфликт может повысить эффективность?
4. Какие стратегии поведения в конфликтной ситуации выделяет модель К. Томаса (соревнование, сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление)? Когда каждая из них уместна?
5. Как управлять конфликтами на разных стадиях развития команды (формирование, штурминг, нормирование, выполнение)?
6. Что такое стресс в командной деятельности? Какие факторы командообразования могут стать источниками стресса (ролевая неопределённость, перегрузка, межличностные трения)?
7. Какие методы профилактики и снижения стресса в команде вы знаете (нормирование нагрузки, психологическая безопасность, рефлексия, супервизия)?
8. Какова роль руководителя (лидера) в урегулировании конфликтов и снижении стресса в команде? Какие техники медиации можно применять?
9. Какие существуют алгоритмы и технологии разрешения конфликтных ситуаций в команде (метод принуждения, сглаживания, решения проблемы)?
10. Как конфликт и стресс могут влиять на процесс командообразования (сплочение или распад) и как использовать конфликт для развития команды?

Тема 1.12 Оценка результативности команды.
1. Что понимают под результативностью команды? Какие основные критерии и показатели используются для её оценки?
2. Чем отличается оценка эффективности команды (team effectiveness) от оценки продуктивности (productivity)? Приведите примеры.
3. Какие модели оценки результативности команды вы знаете (модель МакГрата, модель Хакамана, модель «вход-процесс-выход»)?
4. Какие количественные и качественные методы оценки командной работы существуют (KPI, опросы, наблюдение, анализ артефактов)?
5. Что такое «командная синергия» и как измерить её вклад в общий результат?
6. Как оценить вклад каждого участника в командный результат, избегая субъективизма? Какие инструменты (взаимооценка 360°, матрица вклада) применяются?
7. Какие факторы влияют на результативность команды (сплочённость, ролевая структура, коммуникация, лидерство, внешняя среда)?
8. Как связаны стадия развития команды по Такману и её результативность? На какой стадии достигается

максимальная эффективность?
9. Какие типичные ошибки допускают при оценке результативности команды (игнорирование процессных показателей, усреднение индивидуальных оценок, эффект «ореола»)?
10. Как результаты оценки результативности команды использовать для корректировки процессов командообразования и повышения эффективности в будущем?

Тема 1.13 Зачетное занятие.
1. Что понимают под творческим потенциалом команды? Из каких основных компонентов он складывается?
2. Какие методы и инструменты используются для диагностики творческого потенциала команды (мозговой штурм, тесты креативности, анализ результатов)?
3. Какие факторы (ролевая структура, психологическая безопасность, лидерство) влияют на раскрытие творческого потенциала команды?
4. Что такое бренд команды? Из каких элементов он состоит (название, миссия, ценности, визуальная идентичность, репутация)?
5. Какие этапы включает процесс создания бренда команды? Как согласовать бренд с целями и культурой команды?
6. Как бренд команды влияет на её узнаваемость, мотивацию участников и эффективность взаимодействия с внешней средой?
7. Что такое рефлексия в контексте командной работы? Какие виды рефлексии (индивидуальная, групповая, по процессу, по результату) вы знаете?
8. Какие техники и форматы командной рефлексии наиболее эффективны (ретроспектива, «плюс/дельта», «4L» (Liked, Learned, Lacked, Longed for))?
9. Как рефлексия помогает выявить и развить творческий потенциал команды, а также скорректировать бренд команды?
10. Как связаны творческий потенциал, бренд команды и рефлексия в процессе командообразования? Приведите пример интеграции этих элементов на зачетном занятии.

Практические работы:
Практическая работа №1 Деловая игра «Собери команду под задачу: распределение ролей, горизонтальные связи и мотивация».
1. Подготовить описание проблемной задачи (кейса) и перечень ролей в команде (лидер, аналитик, коммуникатор, исполнитель, критик и др.).
2. Разделить участников на команды по 4–6 человек и выдать каждой команде набор карточек с описанием ролевых функций.
3. Зафиксировать начальные условия: срок выполнения задачи, ограничения по ресурсам и критерии успеха.
4. Провести этап распределения ролей внутри команды путём открытого обсуждения или тестирования (добровольный выбор с учётом склонностей).
5. Смоделировать горизонтальные связи: каждая команда прорисовывает схему взаимодействия между ролями (кто с кем и как обменивается информацией).
6. Разработать систему мотивации для своей команды (материальные и нематериальные стимулы), обосновав её применительно к задаче.
7. Выполнить основное задание – решить кейс с распределёнными ролями в течение установленного времени (15–20 минут).
8. Провести презентацию результатов каждой командой, оценив эффективность ролевой структуры и горизонтальных связей.
9. Проанализировать влияние предложенной мотивации на скорость и качество решения задачи, сравнить результаты команд.
10. Сформулировать выводы о принципах подбора команды, распределения ролей и построения горизонтальных коммуникаций для разных типов задач.

Практическая работа №2 Кейс-анализ и ролевая игра «Выбор модели руководства и распределение полномочий в зависимости от типа взаимозависимости задач».
1. Изучить теоретические модели руководства (авторитарная, демократическая, либеральная) и типы взаимозависимости задач (последовательная, взаимная, пул-зависимость).
2. Подготовить три кейса, каждый из которых иллюстрирует определённый тип взаимозависимости задач в организации.
3. Разделить участников на группы, каждой группе выдать кейс и описание трёх моделей руководства.
4. Зафиксировать исходные параметры: степень неопределённости задачи, уровень квалификации сотрудников, временные ограничения.
5. Провести ролевую игру: один участник назначается руководителем, остальные – подчинёнными; руководитель выбирает модель руководства и распределяет полномочия.
6. Выполнить задание по кейсу (например, разработать план производства или распределить ресурсы) в соответствии с выбранной моделью.
7. Оценить эффективность выполнения: сроки, качество, удовлетворённость команды (опрос после игры).
8. Сравнить результаты групп, работавших с разными моделями руководства при одинаковом типе взаимозависимости.
9. Проанализировать, как тип взаимозависимости задач (последовательная, взаимная, пул) влияет на выбор оптимальной модели руководства и степень делегирования полномочий.

10. Сформулировать выводы о взаимосвязи между взаимозависимостью задач, стилем руководства и распределением полномочий в команде.

Практическая работа №3 Моделирование групповой дискуссии «Выработка этических норм и анализ конформизма в принятии решений».
1. Подготовить сценарий дискуссии: этически неоднозначная ситуация (например, использование серого ПО, сокрытие мелкого брака, конфликт интересов).
2. Разделить участников на малые группы по 5–6 человек, назначить в каждой группе наблюдателя (или использовать видеозапись).
3. Зафиксировать исходные индивидуальные позиции: каждый участник письменно отвечает на вопрос о допустимом решении этической дилеммы.
4. Провести групповую дискуссию в течение 15–20 минут с целью выработать единый этический кодекс или решение по кейсу.
5. Наблюдатель фиксирует проявления конформизма (смена мнения под давлением группы, ссылки на большинство, отказ от аргументации).
6. После дискуссии каждый участник повторно письменно фиксирует своё мнение (анонимно или открыто).
7. Сравнить первоначальные и итоговые позиции, вычислить процент участников, изменивших мнение под влиянием группы.
8. Проанализировать выработанный группой этический стандарт: степень жёсткости, наличие компромиссов, учёт корпоративных ценностей.
9. Оценить факторы, усилившие конформизм (авторитет лидера, время, публичность, единогласие большинства).
10. Сформулировать выводы о механизмах формирования групповых этических норм и способах снижения негативного конформизма при принятии решений.

Практическая работа №4. Тренинг «Расшифровка невербальных сигналов: распознавание жестов, поз и мимики в деловой коммуникации»
1. Подготовить видеоматериалы (отрывки деловых переговоров, интервью) и карточки с описанием невербальных сигналов (открытые/закрытые позы, жесты-адаптеры, микромимика).
2. Провести вводный тест: каждый участник записывает своё понимание 10 типичных жестов (скрещенные руки, касание носа, отведение взгляда и т.д.).
3. Разделить участников на пары: один – говорящий, другой – наблюдатель. Говорящий произносит нейтральную фразу с разной интонацией и позой.
4. Наблюдатель фиксирует невербальные сигналы и даёт обратную связь о том, какое эмоциональное состояние он считает переданным.
5. Просмотреть подготовленный видеоматериал с остановками: каждый участник письменно расшифровывает жесты, позы и мимику собеседников.
6. Сравнить расшифровки в группе, выявить наиболее спорные сигналы и культурные различия в интерпретации.
7. Провести ролевую игру «Сложные переговоры»: участники намеренно используют противоречащие невербальные сигналы (например, вербальное согласие + закрытая поза).
8. Остальные участники распознают и комментируют неконгруэнтность, оценивая степень доверия к говорящему.
9. Повторить финальный тест из 10 жестов (аналогично п.2) и подсчитать улучшение точности распознавания (в процентах).
10. Сформулировать выводы о наиболее информативных невербальных сигналах в деловой коммуникации и о способах тренировки наблюдательности.

Практическая работа №5 Командная диагностическая сессия «Измерение вовлеченности, отношений и скрытых конфликтов с выявлением реального лидера».
1. Подготовить диагностический инструментарий: социометрическую анкету, шкалу вовлечённости (например, на 5–7 вопросов), опросник по выявлению скрытых конфликтов.
2. Сформировать рабочую команду (существующий учебный или проектный коллектив, 8–12 человек).
3. Зафиксировать текущий контекст: давность существования команды, общая цель, частота взаимодействия.
4. Провести анонимное анкетирование для измерения уровня вовлечённости (по шкале от 1 до 5) и оценки отношений («к сожалению, предпочёл бы не работать с…»).
5. Обработать результаты: вычислить среднюю вовлечённость, построить социограмму (положительные и отрицательные выборы).
6. Определить реального лидера (участник с максимальным числом положительных выборов, не обязательно формальный руководитель).
7. Выявить зоны скрытых конфликтов: пары с взаимными отрицательными выборами, участники с низкой вовлечённостью и высоким числом отвержений.
8. Провести групповую дискуссию (без указания имён) о полученных паттернах: распределение влияния, наличие изолированных членов.
9. Сравнить формальную структуру (назначенный руководитель) с реальной (социометрический лидер), оценить расхождения.
10. Сформулировать выводы о текущем состоянии вовлечённости, характере межличностных отношений и рекомендации по разрешению скрытых конфликтов.

Оценочные средства промежуточной аттестации:

2 семестр
Контрольная работа
Знать:
ОК 03:
1. Установите правильную последовательность стадий развития команды.
А) Нормирование (norming)
Б) Выполнение (performing)
В) Конфликт (storming)
Г) Формирование (forming)

2. Установите правильную последовательность действий при создании команды под задачу.
А) Распределение функциональных ролей
Б) Определение целей и задач проекта
В) Подбор участников по компетенциям
Г) Запуск совместной работы и контроль

3. Тема 1.3. Формирование структуры команды
Установите последовательность этапов функционально-ролевого распределения в команде.
А) Назначение на роли
Б) Анализ требуемых компетенций
В) Корректировка и адаптация ролей
Г) Определение перечня необходимых ролей

4. Установите последовательность этапов распределения властных полномочий в команде.
А) Делегирование задач и ответственности
Б) Определение целей и зон ответственности
В) Разработка критериев контроля
Г) Мониторинг исполнения и обратная связь

ОК 04:
5. Установите последовательность формирования групповых этических норм.
А) Закрепление правил в виде кодекса и контроль соблюдения
Б) Обсуждение предлагаемых норм и корректировка
В) Знакомство участников и выявление ожиданий
Г) Принятие согласованных правил

6. Установите последовательность этапов проведения тимбилдингового мероприятия.
А) Проведение активностей и упражнений
Б) Диагностика потребностей и состояния команды
В) Оценка результатов и рефлексия
Г) Проектирование программы под цели

7. Установите последовательность развития конфликта в команде.
А) Эскалация и открытое противостояние
Б) Осознание сторонами существующего противоречия
В) Возникновение объективных разногласий (источник)
Г) Разрешение или затухание конфликта

8. Установите соответствие между типом команды и её основной характеристикой.
А) Функциональная команда
Б) Инновационная команда
В) Проектная команда
Г) Команда советников
1. Создаётся для выполнения уникальных задач с ограниченным сроком
2. Выполняет текущие операционные процессы
3. Предоставляет экспертные рекомендации руководству
4. Обеспечивает административную поддержку
5. Нацелена на прорывные разработки и новые решения

ОК 03:
9. Установите соответствие между фактором формирования команды и его описанием.
А) Внешние факторы
Б) Внутренние элементы структуры
В) Миссия команды
Г) Цель команды
1. Миссия, цели и задачи организации

2. Культура, стиль руководства, система мотивации
3. Количество участников в команде
4. Рыночные условия, конкуренты, правовые нормы
5. Конкретный измеримый результат, ради которого создаётся команда

10. Установите соответствие между типом роли (по Белбину) и её функцией.
А) Председатель
Б) Генератор идей
В) Исполнитель
Г) Критик (оценщик)
1. Генерирует новые идеи и нестандартные подходы
2. Координирует работу, направляет обсуждение
3. Поддерживает моральный дух команды
4. Претворяет планы в жизнь, выполняет задачи
5. Анализирует риски, даёт объективную оценку

11. Установите соответствие между стилем руководства и его характеристикой.
А) Авторитарный
Б) Демократический
В) Либеральный
Г) Ситуационный
1. Решения принимаются коллегиально, поощряется инициатива
2. Руководитель единолично ставит цели и контролирует все шаги
3. Почти полная свобода команды, вмешательство минимально
4. Стиль меняется в зависимости от зрелости команды и задачи
5. Основной метод – наказание и контроль

ОК 04:
12. Установите соответствие между барьером и его примером.
А) Семантический
Б) Логический
В) Фонетический
Г) Стилистический
1. Несовпадение логики аргументов собеседников
2. Непонятный жаргон, слова с разными значениями
3. Несоответствие стиля речи ситуации
4. Плохая дикция, шум, невнятное произношение
5. Нежелание слушать собеседника

13. Установите соответствие между жестом и его типичным значением (один лишний).
А) Скрещенные на груди руки
Б) Руки на поясе
В) Прикосновение к лицу или носу
Г) Открытые ладони вверх
1. Открытость, готовность к общению
2. Нетерпение, желание ускорить процесс
3. Защита, закрытость, несогласие
4. Уверенность, доминирование
5. Неуверенность, попытка скрыть правду

14. Установите соответствие между методом мотивации и его видом (один лишний).
А) Премия за выполнение проекта
Б) Публичное признание заслуг
В) Дополнительный выходной
Г) Участие в тренингах развития
1. Материальное стимулирование
2. Нематериальное стимулирование
3. Материальное поощрение
4. Нематериальная мотивация (обучение)
5. Дисциплинарное взыскание

15. Установите соответствие между методом диагностики и его целью (один лишний).
А) Опросник вовлечённости
Б) Социометрическая матрица
В) Анонимный опрос о напряжённости
Г) Наблюдение за совещаниями
1. Выявить реального неформального лидера
2. Оценить мотивацию и готовность прилагать усилия

3. Измерить межличностные предпочтения и отвержения
4. Определить зоны скрытых конфликтов
5. Проверить профессиональные навыки

Уметь:
ОК 03:
1. Выберите правильный ответ и обоснуйте свой выбор:
Что является главным отличием команды от простой рабочей группы?
А) Команда имеет формального руководителя
Б) В команде существует взаимодополняемость ролей и общая цель, требующая синергии
В) Члены команды работают в одном помещении
Г) Команда состоит из специалистов одной профессии

2. Выберите правильный ответ и обоснуйте:
Какой из перечисленных факторов относится к внешним условиям проектирования команды?
А) Миссия и цели организации
Б) Стиль руководства команды
В) Система мотивации внутри команды
Г) Уровень доверия между членами

3. Выберите правильный ответ и обоснуйте:
На какой стадии развития команды чаще всего возникают открытые конфликты и борьба за лидерство?
А) Формирование
Б) Конфликт (шторминг)
В) Нормирование
Г) Выполнение

ОК 04:
4. Выберите правильный ответ и обоснуйте:
Что такое конформизм в командной работе?
А) Соблюдение установленных правил и процедур
Б) Изменение поведения или мнения под давлением группы
В) Активное отстаивание собственной позиции
Г) Способность руководителя влиять на подчинённых

5. Выберите правильный ответ и обоснуйте:
Какая техника общения помогает лучше понять собеседника и избежать недопонимания?
А) Активное слушание
Б) Монолог
В) Использование профессионального жаргона
Г) Быстрая смена темы

6. Выберите правильный ответ и обоснуйте:
Какой метод мотивации относится к нематериальному стимулированию?
А) Премия по итогам квартала
Б) Публичная благодарность на собрании
В) Подарочный сертификат
Г) Дополнительная оплата за переработку

7. Выберите правильный ответ и обоснуйте:
Какая стратегия поведения в конфликте направлена на поиск взаимовыгодного решения, удовлетворяющего обе стороны?
А) Соревнование
Б) Избегание
В) Сотрудничество
Г) Приспособление

ОК 03:
8. Прочитайте текст и запишите развернутый ответ: Чем инновационная команда отличается от функциональной (операционной)?

9. Прочитайте текст и запишите развернутый ответ: Почему наличие чёткой миссии и целей критически важно для эффективности команды?

10. Прочитайте текст и запишите развернутый ответ: Что такое горизонтальные связи в команде и какую роль они выполняют?

11. Прочитайте текст и запишите развернутый ответ: В чём разница между формальным руководством и неформальным

лидерством?

ОК 04:
12. Прочитайте текст и запишите развернутый ответ: Какой невербальный сигнал чаще всего выдает неуверенность собеседника, и почему?

13. Прочитайте текст и запишите развернутый ответ: Как корпоративное волонтёрство влияет на сплочение команды?

14. Прочитайте текст и запишите развернутый ответ: Назовите два метода выявления скрытых конфликтов в команде.

15. Прочитайте текст и запишите развернутый ответ: Для чего команде проводить рефлексию после завершения проекта?

Итоговое тестирование:
ОК 03:
1. Какое из определений наиболее полно характеризует команду в управленческом контексте?
а) Любая группа людей, работающих в одном помещении
б) Совокупность людей, подчиняющихся одному руководителю
в) Малая группа взаимодополняющих людей, объединённых общей целью и взаимной ответственностью
г) Коллектив профессионалов с высшим образованием

2. К какому типу команд относятся команды советников?
а) Инновационные команды
б) Проектные команды
в) Функциональные команды
г) Команды действия

3. Какой из перечисленных факторов относится к внешним факторам, влияющим на проектирование эффективной команды?
а) Ролевая структура команды
б) Организационная культура компании
в) Пирамида потребностей членов команды
г) Горизонтальные связи внутри команды

4. Согласно пирамиде потребностей Маслоу, какая потребность актуализируется в первую очередь при демотивации члена команды?
а) Потребность в самореализации
б) Потребность в уважении и признании
в) Физиологические потребности и потребность в безопасности
г) Потребность в принадлежности

5. Какой тип взаимозависимости задач предполагает, что результат работы одного члена команды становится исходным материалом для другого?
а) Объединяющая взаимозависимость
б) Последовательная взаимозависимость
в) Взаимная взаимозависимость
г) Независимая взаимозависимость

6. На какой стадии развития команды по Такмену происходит наиболее острый конфликт и борьба за лидерство?
а) Формирование (притирка)
б) Бурление (конфликт)
в) Нормирование (эксперимент)
г) Выполнение работ (решение проблем)

7. Что из перечисленного является примером групповых норм?
а) Штатное расписание организации
б) Неписаное правило не опаздывать на командные встречи
в) Личные цели каждого сотрудника
г) Размер заработной платы

ОК 04:
8. Конформизм в групповой работе – это:
а) Способность члена команды отстаивать своё мнение
б) Изменение поведения или убеждений под давлением группы
в) Лидерская позиция в конфликте
г) Высокая креативность команды

9. Какая причина разногласий в команде относится к вербальным коммуникативным барьерам?
а) Разные жесты и позы
б) Использование профессионального жаргона, непонятного другим
в) Дистанция между собеседниками
г) Отсутствие зрительного контакта

10. Какой жест в деловой коммуникации чаще всего интерпретируется как закрытость и защита?
а) Руки ладонями вверх
б) Скрещённые на груди руки
в) Лёгкий наклон головы
г) Указательный палец, направленный вверх

11. Какая форма стимулирования относится к нематериальной мотивации команды?
а) Премия за выполнение KPI
б) Публичное признание достижений на общем собрании
в) Оплата медицинской страховки
г) Повышение оклада

12. Какой инструмент командообразования относится к активным методам сплочения команды на открытом воздухе?
а) Корпоративный праздник в ресторане
б) Верёвочный курс (тимбилдинг)
в) Корпоративная благотворительность
г) Электронная рассылка новостей

13. Какой метод управления конфликтом считается наиболее конструктивным для долгосрочной эффективности команды?
а) Подавление конфликта административными мерами
б) Игнорирование разногласий
в) Совместный поиск решения с учётом интересов сторон
г) Перевод конфликтующего сотрудника в другой отдел

14. С помощью какого метода можно выявить скрытые конфликты и неформального лидера в команде?
а) Хронометраж рабочего времени
б) Социометрическая матрица (социометрия)
в) Анализ финансовой отчётности
г) Фотография рабочего дня

15. Что является результатом успешного определения творческого потенциала команды на зачётном занятии (создание бренда команды)?
а) Увеличение окладов участников
б) Формирование уникальной командной идентичности и символики
в) Сокращение численности команды
г) Переход на аутсорсинг

Темы индивидуальных проектов, курсовых работ (проектов), индивидуальных заданий на практику:

Учебным планом не предусмотрено

Описание критериев оценивания успеваемости

НЕДОСТАТОЧНЫЙ УРОВЕНЬ Обучающийся демонстрирует: - существенные пробелы в знаниях учебного материала; - 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.	ПОРОГОВЫЙ УРОВЕНЬ 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.	ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ 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, рекомендованной программой дисциплины; - наличие собственной обоснованной позиции по обсуждаемым вопросам; - незначительные оговорки и неточности в раскрытии отдельных положений вопросов билета, присутствует неуверенность в ответах на дополнительные вопросы.	ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ 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; - умение решать практические задания; - свободное использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной основной и дополнительной литературы.
Оценка «незачет», «неудовлетворительно»	Оценка «зачтено/удовлетворительно» ,«удовлетворительно»	Оценка «зачтено/хорошо», «хорошо»	Оценка «зачтено/отлично», «отлично»

ОК 03.: Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях

Недостаточный уровень:
Распознаёт отдельные духовные ценности российского народа в знакомых ситуациях. Различает простые моральные нормы («хорошо – плохо») с опорой на внешний контроль. Принимает решения по образцу или указанию.

Ставит простую учебную задачу по образцу или с помощью преподавателя. Составляет элементарный план (2–3 шага) без учета ресурсов и возможностей. Оценивает новую ситуацию только при внешней подсказке. Осуществляет рефлексию на уровне «получилось – не получилось». Не оценивает риски, действует по инструкции.

Узнаёт и воспроизводит отдельные понятия о природе конфликта (например, стороны конфликта, причины) и способах его регулирования по образцу. Различает простые ситуации (конфликт – не конфликт). Может назвать принципы самовоспитания, но не применяет их. Выполняет самооценку по готовой инструкции. Испытывает затруднения при выборе собственной образовательной траектории.

Пороговый уровень:
Сравнивает нравственные ситуации, выявляет явные противоречия. Обосновывает выбор, опираясь на базовые ценности (честность, уважение). Самостоятельно оценивает типовую ситуацию по моральным нормам. Понимает связь своего поведения с устойчивым будущим на бытовом уровне.

Самостоятельно формулирует задачу в знакомой ситуации, частично учитывает ресурсы и возможности. Составляет план из 4–5 шагов, но не всегда оптимальный. Даёт оценку новой ситуации, опираясь на очевидные признаки. Применяет простые приёмы рефлексии (что сделал, какой результат). Замечает явные риски, но не предлагает мер по их снижению.

Понимает и объясняет природу конфликта, называет основные способы регулирования (избегание, компромисс, сотрудничество) в знакомом контексте. Выбирает подходящий способ по простым критериям. Осознаёт необходимость самообразования, может составить элементарный план саморазвития с опорой на требования рынка труда. Осуществляет самоконтроль по алгоритму, но рефлексия поверхностна.

Анализирует сложные нравственные контексты, выбирает осознанное решение с опорой на духовные ценности российского народа. Инициирует действия для устойчивого будущего (волонтёрство, экопроекты). Проявляет ответственное отношение к семье, знает и соблюдает семейные традиции.

Уверенно применяет знания о конфликтах и способах их регулирования в различных контекстах, в том числе в учебной и межличностной среде. Проводит самоанализ своих качеств, определяет направления самообразования, исходя из требований рынка труда. Демонстрирует умение рефлексии: анализирует успешность своего обучения, корректирует действия. Работает в группе, аргументирует свою позицию при разрешении конфликтов. Управляет своей познавательной деятельностью (ставит цели, подбирает ресурсы).

Выявляет проблему, формулирует собственные задачи с учётом контекста. Составляет развёрнутый план решения, обосновывая выбор ресурсов и своих возможностей. Даёт содержательную оценку новой ситуации, выделяя ключевые факторы. Владеет рефлексией: анализирует свои действия и мыслительные процессы, корректирует поведение. Оценивает основные риски и предлагает способы их снижения.

Высокий уровень:
Критически оценивает различные модели поведения в конфликте, выдвигает и проверяет гипотезы о наиболее эффективных способах регулирования в нестандартных ситуациях. Самостоятельно проектирует индивидуальную траекторию самообразования и самовоспитания с учётом динамики требований рынка труда. Развитая рефлексия: интегрирует опыт самоконтроля для непрерывной корректировки обучения. Свободно управляет познавательной деятельностью, создаёт и защищает проекты по саморазвитию и разрешению конфликтов.

Оценивает этические дилеммы в разных сферах жизни. Разрабатывает и аргументирует нравственные решения, интегрируя ценности российского народа. Организует коллективную духовно-нравственную деятельность. Осознанно принимает ценности семейной жизни, передаёт опыт ответственного отношения к семье и будущим поколениям.

Самостоятельно ставит и формулирует задачи в нестандартных жизненных ситуациях, прогнозируя развитие событий. Составляет гибкий план с учётом динамики ресурсов, возможностей и предпочтений. Оценивает новые ситуации многомерно, выявляя скрытые возможности и угрозы. Развитая познавательная рефлексия: осознаёт основания своих решений, выбирает оптимальные приёмы рефлексии для разных контекстов. Системно оценивает риски, принимает упреждающие решения по их снижению, оценивает приобретённый опыт для будущих действий.

ОК 04.: Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде

Недостаточный уровень:
Распознаёт простые примеры научной деятельности в знакомом контексте. Выполняет отдельные элементы проекта или исследования по предложенному алгоритму или образцу. Проявляет интерес к работе в группе под руководством наставника.

Узнаёт преимущества командной работы по образцу, выполняет простые поручения в группе под руководством наставника. Принимает готовую цель совместной деятельности. Распределяет роли по указанию. Участвует в обсуждении результатов, отвечая на вопросы. Оценивает свой вклад по простой шкале («сделал – не сделал»). Принимает себя и других на уровне «я хороший, другие тоже», но не анализирует мотивы. Признаёт право на ошибку формально.

Узнаёт и воспроизводит отдельные понятия о типологии команд (например, формальная/неформальная) и факторах их формирования по образцу. Различает простые ситуации социального взаимодействия (конфликт – сотрудничество). Может выполнить элементарное распределение ролей по инструкции. Испытывает затруднения при переносе технологий ненасильственного общения в новые условия.

Пороговый уровень:
Сравнивает разные способы проведения исследования или проектной работы в сходных контекстах. Обосновывает выбор методов, опираясь на простые критерии (доступность ресурсов, время). Самостоятельно планирует типовое исследование или проект. Демонстрирует понимание ценности научного познания.

Понимает и использует преимущества командной и индивидуальной работы в знакомых ситуациях. Выбирает тематику совместных действий из предложенных вариантов с учётом общих интересов. Самостоятельно распределяет роли, составляет простой план. Обсуждает результаты, опираясь на очевидные критерии. Оценивает качество своего вклада и вклада других по заданным критериям. Принимает себя (знает свои явные достоинства и недостатки). Принимает мотивы других, если они не противоречат его собственным. Признаёт право на ошибку за собой и другими.

Понимает и объясняет типы команд и факторы их формирования в знакомом контексте. Выбирает подходящий способ социального взаимодействия (сотрудничество, компромисс) по простым критериям. Распределяет роли в группе с опорой на алгоритм. Применяет базовые методы оценки своих действий (по времени, по выполнению). Может работать в команде, но требует внешней координации. Демонстрирует уважение к мнению других на уровне соблюдения очевидных правил.

Продвинутый уровень:
Уверенно применяет знания о типологии команд и способах социального взаимодействия в различных контекстах, в том числе межкультурных. Самостоятельно анализирует факторы формирования эффективной команды, распределяет роли с учётом индивидуальных особенностей участников. Владеет методами

Уверенно применяет знания о типологии команд и способах социального взаимодействия в различных контекстах, в том числе межкультурных. Самостоятельно анализирует факторы формирования эффективной команды, распределяет роли с учётом индивидуальных особенностей участников. Владеет методами планирования и управления временем в групповой работе. Оценивает свои действия и действия других по согласованным критериям. Использует технологии ненасильственного общения («я-сообщения», активное слушание). Работает в команде, аргументирует свою позицию, проявляет уважение к мнению и культуре других.

Анализирует различные контексты для проектной и исследовательской деятельности (изменение целей, условий, ограничений). Выбирает и адаптирует оптимальные методы из известных. Инициирует проведение исследования или проекта, самостоятельно реализует в вариативных ситуациях. Проявляет осознанное отношение к научной деятельности.

Всесторонне анализирует преимущества командной и индивидуальной работы, выбирает оптимальный формат. Самостоятельно предлагает тематику и методы совместных действий, учитывая интересы и возможности каждого. Организует и координирует достижение цели: разрабатывает развёрнутый план, распределяет роли с учётом мнений участников. Обсуждает результаты, оценивает вклад каждого по самостоятельно разработанным критериям. Предлагает новые проекты, оценивая их практическую значимость. Работает в реальной и виртуальной среде. Принимает себя и других: понимает свои сильные и слабые стороны, принимает мотивы и аргументы других при анализе результатов, способен встать на позицию другого.

Высокий уровень:
Оценивает нестандартные или междисциплинарные задачи, прогнозирует риски и возможности при выполнении проекта/исследования. Разрабатывает новые подходы или комбинирует существующие для эффективного решения научных проблем. Организует коллективную проектную и исследовательскую деятельность. Демонстрирует готовность к инновациям и передаче опыта.

Критически оценивает и комбинирует командные и индивидуальные форматы для нестандартных задач. Инициирует новые проекты, оценивает идеи с позиции новизны, оригинальности и практической значимости. Организует совместную деятельность в реальном, виртуальном и комбинированном взаимодействии, проявляя стратегическое поведение, творчество и инициативу. Разрабатывает гибкие критерии оценки вклада участников в динамике. Принимает себя глубоко: рефлексирует свои недостатки и достоинства, используя их для развития. Принимает мотивы и аргументы других, даже если они противоречат его позиции, признаёт право на ошибку как ресурс развития. Развивает способность понимать мир с позиции другого человека в сложных, конфликтных и межкультурных ситуациях.

Критически оценивает различные типологии команд и факторы их формирования, выдвигает и проверяет гипотезы о наиболее эффективных моделях взаимодействия в нестандартных ситуациях (кросс-культурные, виртуальные, междисциплинарные команды). Самостоятельно разрабатывает методы оценки своих действий и планирования времени для командных проектов. Интегрирует технологии ненасильственного общения для разрешения сложных конфликтов. Свободно распределяет роли в динамике, создаёт и защищает проекты по оптимизации командной работы. Проявляет готовность действовать в духе сотрудничества, уважая мнение и культуру каждого участника.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРЕДМЕТА

5.1. Рекомендуемая литература

5.1.1. Основная литература

Л.1.1	Зотов В.В., Петросян А.Д. Лидерство и командообразование [Электронный ресурс]:Учебное пособие. - Москва: Русайнс, 2024. - 124 с. – Режим доступа: https://book.ru/book/951444
Л.1.2	Богданова Р. М., Боев В. Ю., Ермоленко О. Д., Козловский В. А., Миронова О. А., Боев В. Ю. Командообразование в организации [Электронный ресурс]:учебное пособие. - Ростов-на-Дону: Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2022. - 512 с. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=708610
Л.1.3	Зотов В.В., Петросян А.Д. Лидерство и командообразование [Электронный ресурс]:Учебное пособие. - Москва: Русайнс, 2026. - 124 с. – Режим доступа: https://book.ru/book/960655
Л.1.4	Зотов В.В., Петросян А.Д. Лидерство и командообразование [Электронный ресурс]:Учебное пособие. - Москва: Русайнс, 2024. - 124 с. – Режим доступа: https://book.ru/book/951444

5.2. Перечень программного обеспечения

Microsoft Windows 10

5.3. Перечень информационных справочных систем

Электронные библиотеки, словари, энциклопедии
ПЛАТФОРМА ОНЛАЙН-ОБРАЗОВАНИЯ «РАЗУМ»
Научная электронная библиотека "eLIBRARY.RU"

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРЕДМЕТА

Адрес: 215119, Смоленская область, Вяземский район, город Вязьма, ул. Ленина, д. 77: аудитория 18-1201 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, лабораторных и практических занятий; 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; Классная доска

Адрес: 215119, Смоленская область, Вяземский район, город Вязьма, ул. Ленина, д. 77: аудитория 18-1310 - Лаборатория Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; занятий семинарского типа, лабораторных и практических занятий; для курсового проектирования (выполнения курсовых работ); для проведения групповых и индивидуальных консультаций; для текущего контроля и промежуточной аттестации : Рабочие места обучающихся; Рабочее место преподавателя; Классная доска; 15 рабочих мест обучающихся оснащенные ПЭВМ с подключением к сети интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду; Ноутбук переносной; Переносной проектор; Переносной экран; Учебно-наглядные пособия

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УЧЕБНОМУ ПРЕДМЕТУ

Методические рекомендации по освоению дисциплины (учебного предмета)

Методические рекомендации по подготовке к лекционным занятиям

Просмотрите конспект сразу после занятий. Пометьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю. Каждую неделю рекомендуется отводить время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам.
Работа с рекомендованной литературой:
При работе с основной и дополнительной литературой целесообразно придерживаться такой последовательности. Сначала прочитать весь заданный текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом материале, понять общий смысл прочитанного. Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом. Чтение приносит пользу и становится продуктивным, когда сопровождается записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др. Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним. Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать. План – это схема прочитанного материала, перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Конспект – это систематизированное, логичное изложение материала источника. Различаются четыре типа конспектов:
- план-конспект – это развернутый детализированный план, в котором по наиболее сложным вопросам даются подробные пояснения,
- текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника,
- свободный конспект – это четко и кратко изложенные основные положения в результате глубокого изучения материала, могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом,
- тематический конспект – составляется на основе изучения ряда источников и дает ответ по изучаемому вопросу. В процессе изучения материала источника и составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым и удобным для работы.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям

Практические занятия представляют особую форму сочетания теории и практики. Их назначение – углубление проработки теоретического материала предмета путем регулярной и планомерной самостоятельной работы студентов на протяжении всего курса. Процесс подготовки к практическим занятиям включает изучение нормативных документов, обязательной и дополнительной литературы по рассматриваемому вопросу. Непосредственное проведение практического занятия предполагает, например:
- индивидуальные выступления студентов с сообщениями по какому-либо вопросу изучаемой темы;
- фронтальное обсуждение рассматриваемой проблемы, обобщения и выводы;
- решение задач и упражнений по образцу;
- решение вариантных задач и упражнений;
- решение ситуационных производственных (профессиональных) задач;
- проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности.
- выполнение контрольных работ;
- работу с тестами.

При подготовке к практическим занятиям студентам рекомендуется: внимательно ознакомиться с тематикой практического занятия; прочесть конспект лекции по теме, изучить рекомендованную литературу;
составить краткий план ответа на каждый вопрос практического занятия; проверить свои знания, отвечая на вопросы для самопроверки; если встретятся незнакомые термины, обязательно обратиться к словарю и зафиксировать их в тетради. Все письменные задания выполнять в рабочей тетради. Практические занятия развивают у студентов навыки самостоятельной работы по решению конкретных задач.

Методические рекомендации по подготовке к лабораторным работам

Лабораторные работы представляют одну из форм освоения теоретического материала с одновременным формированием практических навыков в изучаемой дисциплине. Их назначение – углубление проработки теоретического материала, формирование практических навыков путем регулярной и планомерной самостоятельной работы студентов на протяжении всего курса. Процесс подготовки к лабораторным работам включает изучение нормативных документов, обязательной и дополнительной литературы по рассматриваемому вопросу. Непосредственное проведение лабораторной работы предполагает:
- изучение теоретического материала по теме лабораторной работы (по вопросам изучаемой темы);
- выполнение необходимых расчетов и экспериментов;

 оформление отчета с заполнением необходимых таблиц, построением графиков, подготовкой выводов по проделанным экспериментам и теоретическим расчетам;
 по каждой лабораторной работе проводится контроль: проверяется содержание отчета, проверяется усвоение теоретического материала. Контроль усвоения теоретического материала является индивидуальным.

Методические указания по выполнению отчёта к лабораторным работам

Основным требованием по выполнению лабораторных и практических работ является полное исчерпывающее описание всей проделанной работы, позволяющее судить о полученных результатах, степени выполнения и профессиональной подготовки студентов.
Методические указания обеспечивают комплексный подход в учебной работе студентов, единство и преемственность требований к оформлению результатов работы на разных этапах обучения. С единых позиций приведены основные требования по структуре, оформлению и содержанию отчета по лабораторным и практическим работам.
Структура отчёта:
- цель работы;
- краткие теоретические сведения;
- ход выполнения работы;
- выводы.
Дополнительными элементы:
- приложения;
- библиографический список.
Требования к содержанию отчёта:
1. Титульный лист
В верхнем поле листа указывают полное наименование учебного заведения.
В среднем поле указывается вид работы, в данном случае лабораторная или практическая работа с указанием курса, по которому она выполнена, и ниже ее название. Название работы приводится без слова тема и в кавычки не заключается.
Далее ближе к правому краю титульного листа указывают фамилию, инициалы и группу учащегося, выполнившего работу, а также фамилию, инициалы преподавателя, принявшего работу.
В нижнем поле листа указывается место выполнения работы и год ее написания (без слова год).
2. Цель работы должна отражать тему работы, а также конкретные задачи, поставленные студенту на период выполнения работы. По объему цель работы в зависимости от сложности и многозадачности работы составляет от нескольких строк до 0,5 страницы.
3. Краткие теоретические сведения. В этом разделе излагается краткое теоретическое описание изучаемой в работе темы. Материал раздела не должен копировать содержание методического пособия или учебника по данной теме, а ограничивается изложением основных понятий, требующихся для дальнейшей обработки полученных результатов. Объем литературного обзора не должен превышать 1/3 части всего отчета.
4. Ход выполнения работы. В данном разделе подробно излагается методика выполнения работы, процесс получения данных и способ их обработки. Если используются стандартные пакеты компьютерных программ для обработки экспериментальных результатов, то необходимо обосновать возможность и целесообразность их применения, а также подробности обработки данных с их помощью.
5. Выводы по работе - кратко излагаются результаты работы, полученные в результате выполнения работы, а также краткий анализ полученных результатов.
Для защиты лабораторной работы студент должен подготовить отчет, провести самостоятельную работу, иметь отметку о проверенном отчете.
Результаты определяются по пятибалльной системе оценок.

Методические рекомендации по выполнению реферата

Реферат – письменная работа объемом 8–10 страниц. Это краткое и точное изложение сущности какого-либо вопроса, темы. Тему реферата студент выбирает из предложенных преподавателем или может предложить свой вариант. В реферате нужны развернутые аргументы, рассуждения, сравнения. Содержание темы излагается объективно от имени автора. Функции реферата. Информативная, поисковая, справочная, сигнальная, коммуникативная. Степень выполнения этих функций зависит от содержательных и формальных качеств реферата и для каких целей их использует. Требования к языку реферата.
Должен отличаться точностью, краткостью, ясностью и простотой.
Структура реферата:
1. Титульный лист
2. Оглавление (на отдельной странице). Указываются названия всех разделов (пунктов плана) реферата и номера страниц, указывающие начало этих разделов в тексте реферата.
3. Введение. Аргументируется актуальность исследования, т.е. выявляется практическое и теоретическое значение данного исследования. Далее констатируется, что сделано в данной области предшественниками, перечисляются положения, которые должны быть обоснованы. Обязательно формулируются цель и задачи реферата.
4. Основная часть. Подчиняется собственному плану, что отражается в разделении текста на главы, параграфы, пункты. План основной части может быть составлен с использованием различных методов группировки материала. В случае если используется чья-либо неординарная мысль, идея, то обязательно нужно сделать ссылку на того автора, у кого взят данный материал.
5. Заключение. Последняя часть научного текста. В краткой и сжатой форме излагаются полученные результаты,

представляющие собой ответ на главный вопрос исследования.
6. Приложение. Может включать графики, таблицы, расчеты.
7. Библиография (список литературы). Указывается реально использованная для написания реферата литература. Названия книг располагаются по алфавиту с указанием их выходных данных. Общие требования к построению, содержанию и оформлению».
При проверке реферата оцениваются:
- знание фактического материала, усвоение общих представлений, понятий, идей;
- характеристика реализации цели и задач исследования;
- степень обоснованности аргументов и обобщений;
- качество и ценность полученных результатов;
- использование литературных источников;
- культура письменного изложения материала;
- культура оформления материалов работы.

Методические рекомендации по устному опросу/самоподготовке

После изучения определенной темы по записям в конспекте и учебнику, а также решения достаточного количества соответствующих задач на практических занятиях и самостоятельно студенту рекомендуется, используя лист опорных сигналов, воспроизвести по памяти определения, выводы формул, формулировки основных положений и доказательств. В случае необходимости следует рекомендовать еще раз внимательно разобраться в материале. Иногда недостаточность усвоения того или иного вопроса выясняется только при изучении дальнейшего материала. В этом случае надо вернуться назад и повторить плохо усвоенный материал. Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать задачи или пройти тестирование по пройденному материалу. Однако преподавателю следует помнить, что правильное решение задачи может получиться в результате применения механически заученных формул без понимания сущности теоретических положений.

Методические рекомендации по подготовке к семинарским занятиям

Одним из видов внеаудиторной самостоятельной работы является подготовка к семинарским занятиям. Семинар – форма учебно-практических занятий, при которой студенты обсуждают сообщения, доклады и рефераты, выполненные ими по результатам учебных или научных исследований под руководством преподавателя. Преподаватель в этом случае является координатором обсуждений темы семинара, подготовка к которому является обязательной. Поэтому тема семинара и основные источники обсуждения предъявляются до обсуждения для детального ознакомления, изучения. Цели обсуждений направлены на формирование навыков профессиональной полемики и закрепление обсуждаемого материала. Семинар – это такая форма организации обучения, при которой на этапе подготовки доминирует самостоятельная работа учащихся с
учебной литературой и другими дидактическими средствами над серией вопросов, проблем и задач, а в процессе семинара идут активное обсуждение, дискуссии и выступления учащихся, где они под руководством преподавателя делают обобщающие выводы и заключения. Семинар предназначен для углубленного изучения дисциплины, овладения методологией научного познания, то главная цель семинарских занятий – обеспечить студентам возможность овладеть навыками и умениями использования теоретического знания применительно к особенностям изучаемой отрасли.

Методические рекомендации по подготовке эссе

Одним из видов самостоятельной работы студентов является написание творческой работы по заданной либо согласованной с преподавателем теме. Творческая работа (эссе) представляет собой оригинальное произведение объемом 500-700 слов, посвященное какой-либо значимой классической либо современной проблеме в определенной теоретической и практической области. Творческая работа не является рефератом и не должна носить описательный характер, большое место в ней должно быть уделено аргументированному представлению своей точки зрения студентами, критической оценке рассматриваемого материала и проблематики, что должно способствовать раскрытию творческих и аналитических способностей. Цели написания эссе – научиться логически верно и аргументировано строить устную и письменную речь;
работать над углублением и систематизацией своих философских знаний; овладеть способностью использовать основы знаний для формирования мировоззренческой позиции. Приступая к написанию эссе, изложите в одном предложении, что именно вы будете утверждать и доказывать (свой тезис).

Методические рекомендации по подготовке к докладу

Для подготовки доклада необходимо выбрать актуальную тему. Желательно, чтобы тема была интересна докладчику и вызывала желание качественно подготовить материалы. Подготовка доклада предполагает: определение цели доклада; подбор необходимого материала, определяющего содержание доклада; составление плана доклада, распределение собранного материала в необходимой логической последовательности.
Композиция доклада имеет вступление, основную часть и заключение.
Вступление должно содержать: название доклада; сообщение основной идеи; современную оценку предмета изложения; краткое перечисление рассматриваемых вопросов; интересную для слушателей форму изложения. Основная часть, в которой необходимо раскрыть суть темы, обычно строится по принципу отчёта. Задача основной части: представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались темой.
Заключение – чёткое обобщение и краткие выводы по излагаемой теме.

Методические рекомендации по подготовке к собеседованию

Собеседование – средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы,

связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.
Цель собеседования: проверка усвоения знаний; умений применять знания; сформированности профессионально значимых личностных качеств.
Подготовка к собеседованию предполагает повторение пройденного материала и приобретение навыка свободного владения терминологией и фактическими данными по определенному разделу дисциплины.

Методические рекомендации по подготовке к тестированию/ итоговому тестированию

Тестирование/итоговое тестирование – это система стандартизированных заданий, определенного содержания и упорядоченных в рамках определенной стратегии предъявления, позволяющая качественно оценить структуру и эффективно измерить уровень знаний, умений и навыков по учебной дисциплине (разделу). Тестирование/итоговое тестирование позволяет оценить у студентов уровень знаний фактического материала, умения логически мыслить, способности к рефлексии и творческому подходу к решению поставленной задачи на каждом этапе их обучения.
При самостоятельной подготовке к тестированию/итоговому тестированию студенту необходимо:
- четко выяснить все условия тестирования/итогового тестирования заранее (сколько тестов будет предложено, сколько времени отводится на тестирование/итоговое тестирование, какова система оценки результатов);
- проконсультироваться с преподавателем по вопросу выбора учебной литературы;
- проработать информационный материал по разделу дисциплине;
- конспективно выписать из соответствующих разделов учебной дисциплины основные понятия, ключевые идеи, теоретические концепции и подходы;
- повторить теоретический материал лекций, самостоятельно изученной учебной и научной литературы, семинарских занятий.
При выполнении тестовых заданий рекомендуется:
- внимательно полностью прочитать вопрос и предлагаемые варианты ответов, выбрать правильные из них (их может быть несколько);
- при затруднении при ответе на сложный для студента вопрос целесообразно переходить к другим вопросам теста. По завершению ответов на все последующие вопросы теста необходимо вернуться к трудному вопросу и дать на него продуманный ответ;
- по окончании тестирования/итогового тестирования следует проверить правильность данных ответов на вопросы теста, чтобы избежать механических ошибок.

Методические рекомендации по подготовке к экзамену

Подготовка к экзамену способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На экзамене студент демонстрирует то, что он приобрел в процессе обучения по конкретной учебной дисциплине. Экзаменационная сессия – это серия экзаменов, установленных учебным планом. Между экзаменами интервал 2-4 дня, в течение студент систематизирует уже имеющиеся знания. На консультации перед экзаменом студенты должны
быть ознакомлены с основными требованиями и получить ответы на возникающие в процессе подготовки вопросы. Необходимо ориентировать студентов на систематическую подготовку к занятиям в течение семестра, что позволит использовать время экзаменационной сессии для систематизации знаний.

Методические рекомендации по подготовке к зачету/ зачету с оценкой

В ходе подготовки к зачету/зачету с оценкой студент, в первую очередь, должен систематизировать знания, полученные в ходе изучения дисциплины. К зачету/зачету с оценкой необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно- методической документацией:
- программой дисциплины;
- перечнем знаний, умений и навыков, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- учебниками, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к зачету/зачету с оценкой.
После этого у обучающихся должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и лабораторных занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета/зачета с оценкой.

Методические рекомендации по выполнению курсовой работы/ курсового проекта

Курсовая работа/курсовой проект - это учебно-исследовательский труд студента, выполняемый по определённой дисциплине под руководством научного руководителя. Её цель - закрепить и углубить теоретические знания, развить навыки самостоятельного анализа, работы с научной литературой и эмпирическими данными, а также сформировать умения структурировать информацию и формулировать обоснованные выводы.
Курсовая работа/курсовой проект – письменная работа объемом 30–50 страниц, выполняется в несколько этапов:
1. Подготовительный этап
2. Сбор и анализ информации
3. Написание работы
Структура курсовой работы/курсового проекта:
1. Титульный лист – по шаблону вуза.

2. Содержание – разделы с номерами страниц.
3. Введение: актуальность, цель, задачи, объект, предмет, методы, значимость, структура.
4. Основная часть:
о Глава 1 (теоретическая) – анализ концепций, выводы.
о Глава 2 (аналитическая/практическая) – анализ объекта, расчёты, данные, выводы.
о Глава 3 (рекомендательная, если нужно) – предложения, прогнозы, выводы.
5. Заключение – выводы по задачам, итоги, перспективы.
6. Список литературы – группируйте по типам, оформляйте по ГОСТ, указывайте только использованные источники.
7. Приложения (если нужно) – таблицы, графики, анкеты и т. д. (нумеруются, есть ссылки в тексте).
4. Оформление
5. Проверка и доработка
6. Подготовка к защите
• Доклад (5–7 мин.):
• Презентация.

8. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ

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.
Основной формой в дистанционном обучении является индивидуальная форма обучения. Главным достоинством индивидуального обучения для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья является то, что оно позволяет полностью индивидуализировать содержание, методы и темпы учебной деятельности инвалида, следить за каждым его действием и операцией при решении конкретных задач; вносить вовремя необходимые коррекции как в деятельность студента-инвалида, так и в деятельность преподавателя. Дистанционное обучение также обеспечивает возможности коммуникаций не только с преподавателем, но и с другими обучаемыми, сотрудничество в процессе познавательной деятельности.
При изучении дисциплины используются следующие организационные мероприятия:

- использование возможностей сети «Интернет» для обеспечения связи с обучающимися, предоставления им необходимых материалов для самостоятельного изучения, контроля текущей успеваемости и проведения тестирования;

- проведение видеоконференций, лекций, консультаций, и т.д. с использованием программ, обеспечивающих дистанционный контакт с обучающимся в режиме реального времени.
- предоставление электронных учебных пособий, включающих в себя основной материал по дисциплинам, включенным в ОП;

- проведение занятий, консультаций, защит курсовых работ и т.д. на базе консультационных пунктов, обеспечивающих условия для доступа туда лицам с ограниченными возможностями;
- предоставление видеолекций, позволяющих изучать материал курса дистанционно.
- использование программного обеспечения и технических средств, имеющих функции адаптации для использования лицами с ограниченными возможностями.

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы

Руководитель ОП _____

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании ПЦК _____
Протокол от __ _____ 2026 г. № __
Председатель ПЦК _____

==========

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы

Руководитель ОП _____

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании ПЦК _____
Протокол от __ _____ 2027 г. № __
Председатель ПЦК _____

==========

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы

Руководитель ОП _____

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании ПЦК _____
Протокол от __ _____ 2028 г. № __
Председатель ПЦК _____

==========

Актуализация с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы

Руководитель ОП _____

Рабочая программа актуализирована, обсуждена и одобрена на заседании ПЦК _____
Протокол от __ _____ 2029 г. № __
Председатель ПЦК _____

==========