

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор	МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	
Дата подписания: 26.06.2026 12:43:13 Уникальный программный ключ: 04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322323	Рабочая программа дисциплины "Командообразование" по направлению подготовки (специальности) 27.03.03 "Системный анализ и управление" направленности (профилю) Бизнес-моделирование и процессная аналитика ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 1

**Рабочая программа дисциплины (модуля)\***  
**Командообразование**

Направление подготовки (специальность)

27.03.03 Системный анализ и управление

Направленность (профиль)

Бизнес-моделирование и процессная аналитика

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очно-заочная

Год(ы) набора 2026

\*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2026 г.





## Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
  - 6.1. Перечень видов оценочных средств
  - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
  - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
  - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
  - 7.1. Рекомендуемая литература
  - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
  - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья



### 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Основной целью дисциплины «Командообразование» является изучение и усвоение студентами теоретических основ и практических навыков управления проектными группами, командами и коллективами. Знания теории и методов управления командами необходимы для успешного выполнения инновационных проектов, эффективного управления коллективами малых предприятий, отделами крупных компаний.

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: ФТД.02

#### 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Для успешного освоения данной дисциплины студенты должны иметь базовые знания по таким дисциплинам как Менеджмент

Этика профессиональной деятельности

Деловые коммуникации

Учебная практика (ознакомительная практика)

#### 2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Компетенции, освоенные по данной дисциплине необходимы для освоения таких дисциплин как:

Организационное поведение

Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая) практика 1)

Управление персоналом

Выполнение, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Производственная практика (преддипломная практика)

### 3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

#### УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

##### Знать:

- типологию и факторы формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия.

##### Уметь:

- осуществляет взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом.

##### Владеть:

- навыками и иметь опыт участия в командной работе.

#### В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	<b>Знать:</b>
3.1.1	- демонстрирует понимание типологии и факторов формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия.
3.2	<b>Уметь:</b>
3.2.1	- осуществляет взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом.
3.3	<b>Владеть:</b>
3.3.1	- имеет опыт участия в командной работе.



#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

<b>Общая трудоемкость</b>	<b>2 ЗЕТ</b>
Часов по учебному плану : 72 в том числе : аудиторные занятия : 6 самостоятельная работа : 65,3 : контактная работа: 6,7 ИКР: 0,7	Виды контроля в семестрах:  зачеты 4

#### 5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
<b>Раздел 1. Теоретические основы командообразования</b>				
1.1	Тема 1. Теория поведения личности в организации; Тема 2. Теория командного менеджмента; Тема 3. Навыки командной работы. Формирование командного духа. /Лек/	4	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1
1.2	Тема 1. Теория поведения личности в организации; Тема 2. Теория командного менеджмента; Тема 3. Навыки командной работы. Формирование командного духа. /Пр/	4	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1
1.3	Основы командообразования /Ср/	4	32,4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1
<b>Раздел 2. Практические аспекты командообразования</b>				
2.1	Тема 4. Управление конфликтами и стрессами /Лек/	4	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1
2.2	Тема 4. Управление конфликтами и стрессами /Пр/	4	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1
2.3	Практические навыки и инструменты командообразования /Ср/	4	32,9	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1
<b>Раздел 3. Иная контактная работа</b>				
3.1	Индивидуальные консультации /ИКР/	4	0,7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1

#### 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

##### 6.1. Перечень видов оценочных средств

1. Доклад
2. Тест.
3. Ситуационная задача.

##### 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

1. Примерные темы докладов:

1. Понятие команды и ее отличие от рабочей группы в контексте системного анализа.
2. Основные признаки и характеристики высокоэффективной команды.
3. Преимущества и недостатки командной формы организации труда при моделировании бизнес-процессов.
4. Стадии развития команды по Б. Такмену: содержание и особенности.
5. Особенности прохождения этапов развития команды в проектах по оптимизации процессов.



6. Классификация команд по целям, срокам деятельности и степени автономности.
7. Распределение ролей в команде. Модель командных ролей Р.М. Белбина.
8. Характеристика ролей «Генератор идей» и «Аналитик» и их значение в процессной аналитике.
9. Характеристика ролей «Координатор» и «Реализатор» в команде аналитиков.
10. Роль лидера в команде на разных этапах ее развития.
11. Стили лидерства и их эффективность в командной работе при решении аналитических задач.
12. Принятие решений в команде: методы и техники (мозговой штурм, метод Дельфи, номинальная групповая техника).
13. Особенности командных решений: достоинства и риски (огруппление мышления).
14. Коммуникации в команде: виды, барьеры и пути их преодоления.
15. Понятие обратной связи в команде. Принципы конструктивной обратной связи.
16. Конфликты в команде: причины, виды и стадии развития.
17. Стили поведения в конфликтной ситуации (по К. Томасу) и их применимость в команде аналитиков.
18. Управление конфликтами в команде: методы профилактики и разрешения.
19. Понятие и структура психологического климата в команде.
20. Сплоченность команды: понятие, факторы влияния и способы повышения.
21. Доверие как основа эффективного командного взаимодействия.
22. Мотивация в команде: особенности мотивации на разных этапах развития.
23. Методы стимулирования командной работы: материальные и нематериальные.
24. Команды в системном анализе: роль кросс-функциональных команд.
25. Матрица RACI как инструмент распределения ролей и ответственности в команде.
26. Использование BPMN для моделирования командных взаимодействий.
27. Виртуальные команды: особенности формирования и управления в распределенных проектах.
28. Социальное взаимодействие в команде: нормы, ценности, правила.
29. Самооценка и рефлексия в команде: как оценить эффективность командной работы.
30. Оценка эффективности деятельности команды: критерии и методы.

2. Примерные тестовые вопросы:

1. Что такое команда с точки зрения системного анализа?
  - А) Совокупность независимых индивидов, выполняющих одинаковые функции
  - Б) Совокупность взаимосвязанных элементов (участников), объединенных общей целью и взаимодействующих для достижения синергетического эффекта
  - В) Группа людей, подчиняющихся одному руководителю
  - Г) Любая формальная группа, зафиксированная в штатном расписании
2. Какие из перечисленных признаков характеризуют высокоэффективную команду? (Выберите два или более варианта)
  - А) Четкое понимание общих целей
  - Б) Взаимодополняющие навыки участников
  - В) Высокая текучесть состава
  - Г) Взаимная ответственность
  - Д) Наличие неформального лидера, конкурирующего с формальным
3. Установите соответствие между ролью в команде по Белбину и её основной функцией при моделировании бизнес-процессов.

Роль	Функция
1. Генератор идей	А) Обеспечивает дисциплину и выполнение плана работ
2. Реализатор	Б) Генерирует новые подходы к описанию процессов
3. Координатор	В) Анализирует риски и находит ошибки в моделях
4. Аналитик	Г) Распределяет задачи и координирует действия команды
4. Расположите этапы развития команды (по Такмену) в правильной хронологической последовательности применительно к проекту по оптимизации бизнес-процессов:
  - А) Нормирование (установление правил и норм)
  - Б) Формирование (знакомство, определение целей)
  - В) Распад (завершение проекта)
  - Г) Конфликт (столкновение мнений)
  - Д) Функционирование (эффективная работа)



5. Верно ли, что в процессной аналитике команда может быть представлена как совокупность ролей, каждая из которых выполняет определенные функции в рамках потока создания ценности?  
А) Да  
Б) Нет
6. Способность члена команды брать на себя ответственность за результат и координировать действия других, оставаясь при этом формально не назначенным руководителем, называется \_\_\_\_\_ лидерством.
7. Какой метод принятия решений в команде наиболее эффективен при моделировании сложных бизнес-процессов, требующих учета множества факторов и экспертных мнений?  
А) Голосование большинством  
Б) Метод Дельфи  
В) Подчинение мнению авторитетного члена команды  
Г) Мозговой штурм без последующей оценки
8. Какие из перечисленных факторов способствуют эффективному социальному взаимодействию в команде аналитиков? (Выберите два или более варианта)  
А) Открытая коммуникация и обратная связь  
Б) Четкое распределение ролей и ответственности  
В) Сокрытие информации для усиления личного влияния  
Г) Взаимное доверие и уважение  
Д) Игнорирование конфликтов
9. Установите соответствие между стилем поведения в конфликте (по Томасу) и ситуацией, в которой он наиболее уместен в команде аналитиков.  
Стиль                      Ситуация
- |                   |  |
|-------------------|--|
| 1. Сотрудничество | А) Когда вопрос не принципиален, нужно сохранить отношения               |
| 2. Компромисс     | Б) Когда необходимо быстрое решение при равной силе сторон               |
| 3. Избегание      | В) Когда требуется найти интегральное решение, учитывающее интересы всех |
| 4. Приспособление | Г) Когда вопрос неважен, но оппонент настаивает                          |
10. Верно ли, что в самоорганизующихся командах роль координатора распределяется между всеми участниками?  
А) Да  
Б) Нет
11. Процесс осознания личностью своей принадлежности к команде и выработка соответствующего поведения называется \_\_\_\_\_.
12. Какой инструмент визуализации командных ролей и ответственности чаще всего используется в процессном управлении?  
А) Диаграмма Ганта  
Б) Матрица RACI  
В) SWOT-анализ  
Г) Диаграмма Исикавы
13. Какие из перечисленных действий относятся к реализации роли «координатора» в проектной команде? (Выберите два или более варианта)  
А) Распределение задач между участниками  
Б) Отслеживание сроков выполнения работ  
В) Генерация новых идей  
Г) Урегулирование конфликтов  
Д) Поиск недостатков в предлагаемых решениях
14. Расположите этапы проведения «мозгового штурма» в команде аналитиков в логической последовательности:  
А) Оценка и отбор идей  
Б) Генерация идей (без критики)  
В) Четкая формулировка проблемы  
Г) Доработка и развитие отобранных идей
15. Верно ли, что конфликты в команде всегда ведут к снижению эффективности работы?



- А) Да  
Б) Нет

16. Стиль руководства, при котором лидер делегирует полномочия и предоставляет команде самостоятельность, называется \_\_\_\_\_.

17. Какой фактор наиболее важен для формирования психологического климата в команде аналитиков?

- А) Высокая заработная плата  
Б) Доверие и взаимное уважение  
В) Наличие дорогого офисного оборудования  
Г) Частота проведения корпоративов

18. Какие из перечисленных признаков характерны для этапа «конфликт» (шторм) в развитии команды? (Выберите два или более варианта)

- А) Столкновение разных точек зрения на методы работы  
Б) Формирование неформальных подгрупп  
В) Высокая продуктивность работы  
Г) Эмоциональное напряжение  
Д) Четкое понимание общих целей

19. Установите соответствие между понятием теории команд и его определением.

Понятие      Определение

- |              |   |
|--------------|---|
| 1. Синергия  | А) Способность понимать эмоции других   |
| 2. Эмпатия   | Б) Эффект, при котором результат команды превышает сумму индивидуальных результатов |
| 3. Рефлексия | В) Осознание собственных действий и их влияния на команду                           |
| 4. Доверие   | Г) Уверенность в надежности партнеров   |

20. Верно ли, что матрица RACI используется только для распределения ответственности в команде и не связана с моделированием процессов?

- А) Да  
Б) Нет

3. Примерные ситуационные задачи:

### 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

1. Мотивация и стимулирование деятельности.
2. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
3. Этика деловых отношений. Организационная культура.
4. Формальное и неформальное лидерство в команде.
5. Модели корпоративного менеджмента и управления персоналом.
6. Команда как единица управления.
7. Повышение эффективности работы команды.
8. Тимбилдинг и тренинги личностного роста.
9. Гармонизация целей.
10. Принятие ответственности за результат команды.
11. Ситуационное лидерство (лидерство под задачу).
12. Конструктивное взаимодействие и самоуправление.
13. Принятие единого командного решения. Неформальные отношения сотрудников. Неформальный авторитет.
14. Чувство сплоченности.
15. Формирование устойчивого чувства «мы».
16. Доверие, понимание и принятие индивидуальных особенностей.
17. Мотивация на совместную деятельность.
18. Создание опыта высокоэффективных совместных действий.
19. Функционально-ролевое распределение в команде.
20. Подбор персонала и оптимизация структуры.
21. Слияния, поглощения, реструктуризации команд.
22. Формирование проектных групп и команд, горизонтальные связи внутри коллектива.
23. Групповая динамика. Формирование команды и начало совместной работы.



24. Групповая динамика. Конфликты и противостояния в команде.
25. Групповая динамика. Нормализация отношений в команде.
26. Групповая динамика. Работа в полную силу.
27. Тимбилдинг и тренинги личностного роста. Корпоративные программы.
28. Верёвочный курс.
29. Тимбилдинг и тренинги личностного роста.
30. Корпоративные праздники, корпоративное волонтерство и корпоративная благотворительность.
31. Конфликты и стрессы в команде.
32. Конфликтология и конфликтологическая культура.
33. Организация управления конфликтами и стрессами.
34. Методы управления конфликтами
35. Организация управления конфликтами и стрессами.
36. Методы управления стрессами.
37. Расчет экономической и социальной эффективности.
38. Затратные методы оценки труда и вклада участников в результат команды.
39. Альтернативные методы оценки персонала. Аудит персонала.

#### 6.4. Критерии оценивания

Критерии оценки доклада:

Оценка «5» (отлично)

Доклад полностью раскрывает тему, демонстрирует глубокое понимание материала, логичную структуру и аргументированные выводы. Используются дополнительные источники, приведены примеры из практики. Докладчик свободно владеет материалом, уверенно отвечает на вопросы, не читает с листа.

Оценка «4» (хорошо)

Тема раскрыта, но есть небольшие недочеты в структуре или анализе. Выводы обоснованы, но неоригинальны. Используются базовые источники. Докладчик хорошо ориентируется в материале, но возможны незначительные затруднения при ответах на вопросы.

Оценка «3» (удовлетворительно)

Тема раскрыта поверхностно, преобладает пересказ литературы. Анализ слабый, выводы формальны. Докладчик неуверенно владеет материалом, читает с листа, затрудняется с ответами на вопросы.

Оценка «2» (неудовлетворительно)

Тема не раскрыта, содержание не соответствует заявленной теме. Структура отсутствует, изложение хаотично. Докладчик не владеет материалом, не отвечает на вопросы.

Критерии оценки результатов теста:

Тест состоит из 20 вопросов. Максимальная сумма баллов – 29. Распределение баллов по типам вопросов:

Закрытые вопросы (один верный): №1,7,12,17 – 4 вопроса по 1 баллу = макс. 4 балла.

Множественный выбор (несколько верных): №2,8,13,18 – 4 вопроса. Полностью правильный ответ – 2 балла; одна ошибка (не все выбраны или один лишний) – 1 балл; более одной ошибки – 0 баллов. Макс. 8 баллов.

Вопросы на соответствие: №3,9,16,19 – 4 вопроса. Полное соответствие – 2 балла; более половины правильных – 1 балл; половина и менее – 0 баллов. Макс. 8 баллов.

Вопросы на последовательность: №4,14 – 2 вопроса. Полная последовательность – 2 балла; одна ошибка (перестановка двух соседних элементов) – 1 балл; более одной ошибки – 0 баллов. Макс. 4 балла.

Вопросы «Да / Нет»: №5,10,15,20 – 4 вопроса по 1 баллу = макс. 4 балла.

Вопросы на вставку слова: №6,11,16 – 3 вопроса по 1 баллу за точный термин = макс. 3 балла.

Итоговый балл суммируется. Перевод в 5-балльную шкалу:

5 (отлично): 26–29 баллов (90–100%)

4 (хорошо): 20–25 баллов (69–89%)

3 (удовлетворительно): 15–19 баллов (52–68%)

2 (неудовлетворительно): менее 15 баллов (менее 52%)

Критерии оценки ситуационной задачи:

Оценка «5» (отлично)

Верно и точно идентифицирована проблема, проведен глубокий анализ с использованием теоретических знаний. Предложенное решение обосновано, реалистично и учитывает командные аспекты. Презентация решения четкая, убедительная, ответы на вопросы аргументированы.



Оценка «4» (хорошо)

Проблема определена верно, анализ проведен, но не полностью использованы теоретические концепции. Решение в целом обосновано, но есть небольшие недочеты. Презентация логична, однако аргументация не всегда убедительна.

Оценка «3» (удовлетворительно)

Проблема определена нечетко, анализ поверхностный. Решение шаблонное, слабо обоснованное. Командные аспекты учтены недостаточно. Ответы на вопросы неуверенные.

Оценка «2» (неудовлетворительно)

Проблема не идентифицирована или идентифицирована неверно. Решение отсутствует или не связано с ситуацией. Командные аспекты проигнорированы. Неспособность представить решение.

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

### 7.1. Рекомендуемая литература

#### 7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.1	Аппело Ю.	Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами: практическое пособие ( <a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=473416">https://znanium.ru/catalog/document?id=473416</a> )	Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2026	ЭБС
Л1.2	Корниенко В. И.	Командообразование: учебник для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/588859">https://urait.ru/bcode/588859</a> )	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

#### 7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Борисов К.	Герой и его команда : Как собрать, зажечь и достичь результатов: практическое пособие ( <a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=473888">https://znanium.ru/catalog/document?id=473888</a> )	Москва : Альпина ПРО, 2026	ЭБС
Л2.2	Макаров А.	Люди важнее процессов: Инструменты для ресурсного лидера по управлению командами: практическое пособие ( <a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=474713">https://znanium.ru/catalog/document?id=474713</a> )	Москва : Альпина ПРО, 2026	ЭБС

### 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	1. Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Лань. 2. Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО Директмедиа Паблишинг. <a href="http://e.lanbook.com/">http://e.lanbook.com/</a> ; <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a> .
----	--

### 7.3 Перечень информационных технологий

#### 7.3.1 Программное обеспечение

Adobe Reader

#### 7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (<https://elibrary.ru/defaultx.asp?>) eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000 – . – URL: <https://elibrary.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

Web of Science (<https://apps.webofknowledge.com>) Web of Science : мультидисциплинарная реферативная база данных / компания Thomson Reuters. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей ЧелГУ. – Текст : электронный.

Scopus (<https://www.scopus.com>) Scopus : реферативная база данных / Elsevier BV. – URL: <http://www.scopus.com/>. – Яз. англ. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей ЧелГУ. – Текст : электронный.И

## 8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для реализации дисциплины используются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Учебные аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения: системный блок или ноутбук, проектор, экран.



Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с подключением к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Освоение дисциплины (модуля) инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

– лекционная аудитория – мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха); источники питания для индивидуальных технических средств;

– учебная аудитория для практических занятий (семинаров) – мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха);

– учебная аудитория для самостоятельной работы – стандартные рабочие места с персональными компьютерами; рабочее место с персональным компьютером, с программой экранного доступа, программой экранного увеличения и брайлевским дисплеем для студентов с нарушениями зрения.

В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, должно быть предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учетом ограничений их здоровья.

В учебные аудитории должен быть обеспечен беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. Перечень специальных технических средств обучения для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющихся в Региональном учебно-научном центре инклюзивного образования ЧелГУ:

– Тифлотехническая аудитория: тифлотехнические средства: брайлевский компьютер с дисплеем и принтером, тифлокомплекс «Читающая машина», телевизионное увеличивающее устройство, тифломагнитолы кассетные и цифровые диктофоны; специальное программное обеспечение: программа речевой навигации JAWS, речевые синтезаторы («говорящая мышь»), экранные лупы.

– Сурдотехническая аудитория: радиокласс «Сонет-Р», программируемые слуховые аппараты индивидуального пользования с устройством задания режима работы на компьютере, интерактивная доска ActiveBoard с системой голосования, акустический усилитель и колонки, мультимедийный проектор, телевизор, видеомагнитофон.

## 9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

При реализации программы дисциплины "Командообразование", в соответствии с требованиями ФГОС ВО, предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков в изучаемой области. Используемые методы обучения требуют от студентов высокой включенности в процесс обучения и постоянной целенаправленной самостоятельной работы по достижению поставленных в освоении дисциплины целей.

Аудиторное обучение предусматривает интерактивные лекции, в частности, проблемные лекции; семинары в диалоговом режиме - проблемные семинары; групповые решения задач; публичной защиты выполненных домашних заданий (доклад с презентацией).

Проблемная лекция предполагает постановку и разрешение поставленных проблем с различной степенью активизации студентов. В этих целях разработано следующее методическое обеспечение: набор проблемных вопросов и тем для обсуждения, тематика домашних контрольных вопросов и примерный перечень тестовых вопросов.

Практические занятия и семинары проводятся в форме дискуссий, группового обсуждения поставленной проблемы для выработки совместных решений или поиска новых путей решения проблемы. Преподаватель при этом выполняет роль модератора: задаёт вопросы, комментирует предлагаемые ответы, предлагает возможные пути решения, стимулирует обмен мнениями.

Групповая работа состоит в формировании малых групп, решающих одинаковые или сходные проблемы и защищающих сформированные ими решения в открытых дискуссиях с другими группами.

В учебном процессе используются также игровые методы обучения: деловые игры, разыгрывание ролей, игровое проектирование. Основная цель проведения деловых игр – дать практику принятия управленческих решений на основе использования соответствующих методов, использующихся в практической деятельности государственных заказчиков, комиссий, участников закупок. Формы и методы обучения, применяемые при изучении дисциплины, способствуют закреплению и овладению новыми знаниями и умениями, получению навыков в области использования современных методов принятия решений в сфере закупок для удовлетворения государственных и муниципальных нужд.

Для освоения изучаемой дисциплины предлагается следующий алгоритм действий студентов:

1. Изучить список тем лекционных и практических занятий и вопросов для обсуждения;



2. Ознакомиться со списком основной и дополнительной литературы и нормативно-правовыми актами по дисциплине;
3. Выбрать из соответствующих списков тему для написания эссе, задачи, домашнего задания;
4. Провести библиографический поиск необходимых дополнительных источников информации для выполнения практических заданий (эссе, задачи, домашнего задания);
5. По каждой пройденной во время аудиторных занятий теме подготовить не менее десяти тестовых вопросов с вариантами ответов и направить по электронной почте преподавателю. При этом вопросы не должны повторять те, которые используются для самопроверки;
6. Направить преподавателю в электронной форме для оценки качества выполнения, подготовленное в соответствии с требованиями к научной публикации, эссе.
7. Подготовить для доклада на практическом занятии презентацию по выполненному практическому заданию (задаче, домашнему заданию);
8. В случае необходимости сформировать команду по презентации во время практического занятия выполненного практического задания (задаче, домашнему заданию).
9. Во время практического занятия представить презентацию и провести публичную защиту полученных результатов, решений и выводов.

В случае применения при реализации дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий общение обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени (онлайн-лекции (вебинары), чаты, видео-конференции и др.) или отложенного времени (система дистанционного обучения Moodle, MS Office365, форумы, электронная почта и др.).

Большую часть времени обучающиеся самостоятельно работают с учебно-методическими материалами.

Студенты имеют возможность консультироваться с преподавателем по всем вопросам, возникающим в ходе самостоятельной работы посредством личного кабинета студента, электронной почты, социальных сетей и т.п.

Доступ обучающегося к учебным ресурсам в режиме отложенного времени, самостоятельной работы осуществляется через сеть Интернет в удобном для него месте, времени и темпе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение, дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Реализация дисциплины с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) осуществляется на основании «Положения о реализации основных и дополнительных образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Челябинский государственный университет», «Положения о порядке зачета обучающимися по основным профессиональным образовательным программам высшего образования в ФГБОУ ВО «ЧелГУ» результатов освоения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, дополнительных образовательных программ» посредством электронной информационно-образовательной среды ФГБОУ ВО «ЧелГУ». В исключительных случаях (форс-мажор и т.п.) при реализации образовательной деятельности с применением ЭО, ДОТ могут применять компоненты, не входящие в перечень электронной информационно-образовательной среды.

## **10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося (мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения и с нарушением слуха, ассистивные информационные технологии).

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ с помощью специальных технических и программных средств к электронным источникам, представленным в



форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах.  
Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и особенностям восприятия информации.  
Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий.  
При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обучающимся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается по их заявлению предоставление в доступной форме в зависимости от их индивидуальных особенностей инструкции о порядке проведения промежуточной аттестации, оценочных средств и возможности ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).  
При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование предоставленных ЧелГУ или собственных технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.