

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:
на заседании кафедры
протокол № 9 от «13» мая 2019 г.

Согласовано:
Председатель УМК Института

И.о.зав.кафедрой _____ У.А.Назарова



_____ Л.Р. Абзалилова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Тренинг «Тимбилдинг»

факультатив

программа магистратуры

Направление подготовки:
38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы
Управление деловой карьерой персонала

Квалификация
магистр

Разработчик (составитель):
Ст. преподаватель



Кильметов И.Р.

Для приема: 2019 г.

Уфа 2019 г.

Составитель: Кильметов И.Р.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства протокол от «13» мая 2019 г. № 9

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены _____ на заседании кафедры _____, протокол № _____ от «_____» _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены _____ на заседании кафедры _____, протокол № _____ от «_____» _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Список документов и материалов

1.Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2.Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)	5
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	8
4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	8
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	11
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	23
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	23
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины.....	24
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	25

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

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	1.Знать принципы работы в команде и особенности техники тимбилдинга	ОПК-5 - способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	
	2. Знать: инструменты командообразования; -технологии и техники «вдохновляющей беседы», сторителлинга, прокси-тренинга, групп-бадинга, «мозгового штурма», фасилитации, модерации	ПК-25 - умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	
Умения	1. Уметь: - ориентироваться в различных вариантах тимбилдинга и выбирать наиболее подходящий для каждого коллектива и ситуации; - разрабатывать авторские варианты тренинга командообразования и оценивать их эффективность.	ОПК-5 - способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	
	2.Уметь: ясно и убедительно доносить до коллектива командообразующие идеи; - реализовывать технологии вдохновляющей беседы (сторителлинга, прокси-тренинга, групп-бадинга); - проводить мероприятия по генерации идей в группе и принятию группового решения (мозгового штурма, фасилитации, модерации и др.) и оценивать их эффективность	ПК-25 - умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	
Владения (навыки / опыт деятельности)	1. Владеть навыками: - анализа эффективности работы команды; - повышения сплочённости команды	ОПК-5 - способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать,	

		находить компромиссные и альтернативные решения;	
	Владеть навыками: совместного поиска и принятия группового решения; - проведения мероприятия по генерации идей в группе	ПК-25 - умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

ФТД.01 «Тренинг "Тимбилдинг"» относится к вариативной части, является факультативом

Дисциплина изучается на 1 курсе (3 сессия) заочной формы обучения.

Целью изучения дисциплины «Тренинг "Тимбилдинг"» является освоение обучающимися навыков командного управления проектными группами и коллективами.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения дисциплины «Управление персоналом (продвинутый уровень)».

Тренинг "Тимбилдинг" дополняет такие дисциплины, как «Формирование управленческой команды и современные аспекты руководства и лидерства в организации» или «Корпоративное лидерство и руководство компанией», «Научно-исследовательская работа (научный семинар "Управление деловой карьерой персонала")», а также важен для подготовки ВКР.

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины Тренинг «Тимбилдинг»
на 1 курсе (3 сессия)
заочной формы обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	2/72
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	

лекций	2
практических/ семинарских	2
лабораторных	-
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	63,8
Учебных часов на подготовку к зачету (Контроль)	4

Форма контроля: зачет на 1 курсе (3 сессия)

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнитель ная литература, рекомендуе мая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Модуль 1. Понятие о команде и тимбилдинге								
1.	Понятие команды. Теория командного менеджмента и техника тимбилдинга. Составляющие процесса командообразования.	0,5	0,5	0	15,8	2-4	Вопросы семинарского занятия, индивидуальное задание	Вопросы для семинара, индивидуальное задание
2.	Понятие о тренинге. Виды и особенности тренинга по тимбилдингу. Динамика групповых процессов. Формирование структуры команды. Этапы развития команды.	0,5	0,5	0	16	1-4	Вопросы семинарского занятия, тест	Вопросы для семинара, тест, контрольная работа
Модуль 2. Технологии и инструменты командообразования								
3.	Формирование навыков командной работы. Технологии и техники «вдохновляющей беседы», сторителлинга, прокси-тренинга, групп-бадинга.	0,5	0,5	0	16	1-3	Вопросы семинарского занятия, практическое задание	Вопросы для семинара, практическое задание
4.	Формирование командного духа. Технологии и техники «мозгового штурма», фасилитации, модерации. Оценка результативности команды.	0,5	0,5	0	16	1-4	Вопросы семинарского занятия, групповое задание	Вопросы для семинара, групповое задание, контрольная работа
Всего часов:		2	2		63,8			

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

ОПК-5 - способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения.

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Знать принципы работы в команде и особенности техники тимбилдинга	Отсутствие или фрагментарные представления о принципах работы в команде и особенностях техники тимбилдинга	Сформированные знания о принципах работы в команде и особенностях техники тимбилдинга
Второй этап (уровень)	Уметь: - ориентироваться в различных вариантах тимбилдинга и выбирать наиболее подходящий для каждого коллектива и ситуации; - разрабатывать авторские варианты тренинга командообразования и оценивать их эффективность	Отсутствие или фрагментарные умения ориентироваться в различных вариантах тимбилдинга и выбирать наиболее подходящий для каждого коллектива и ситуации; разрабатывать авторские варианты тренинга командообразования и оценивать их эффективность	Сформированные умения ориентироваться в различных вариантах тимбилдинга и выбирать наиболее подходящий для каждого коллектива и ситуации; разрабатывать авторские варианты тренинга командообразования и оценивать их эффективность

Третий этап (уровень)	1. Владеть навыками: - анализа эффективности работы команды; - повышения сплочённости команды	Отсутствие или фрагментарное владение навыками: - анализа эффективности работы команды; - повышения сплочённости команды	Сформированное систематическое владение навыками: - анализа эффективности работы команды; - повышения сплочённости команды
--------------------------	---	--	--

ПК-25 - умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения.

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Знать: инструменты командообразования; технологии и техники «вдохновляющей беседы», сторителлинга, прокси-тренинга, групп-бадинга, «мозгового штурма», фасилитации, модерации	Отсутствие или фрагментарные представления об инструментах командообразования; технологии и техниках «вдохновляющей беседы», сторителлинга, прокси-тренинга, групп-бадинга, «мозгового штурма», фасилитации, модерации	Сформированные знания об инструментах командообразования; технологии и техниках «вдохновляющей беседы», сторителлинга, прокси-тренинга, групп-бадинга, «мозгового штурма», фасилитации, модерации
Второй этап (уровень)	Уметь ясно и убедительно доносить до коллектива командообразующие идеи, реализовывать технологии вдохновляющей беседы (сторителлинга, прокси-тренинга, групп-бадинга), уметь проводить мероприятия по генерации идей в группе и принятию группового	Отсутствие или фрагментарные умения доносить до коллектива командообразующие идеи, реализовывать технологии вдохновляющей беседы (сторителлинга, прокси-тренинга, групп-бадинга), уметь проводить мероприятия по генерации идей в группе и принятию группового	Сформированное умение ясно и убедительно доносить до коллектива командообразующие идеи, реализовывать технологии вдохновляющей беседы (сторителлинга, прокси-тренинга, групп-бадинга), уметь проводить мероприятия по генерации идей в группе и принятию группового решения (мозгового штурма,

	решения (мозгового штурма, фасилитации, модерации и др.) и оценивать их эффективность.	решения (мозгового штурма, фасилитации, модерации и др.) и оценивать их эффективность.	фасилитации, модерации и др.) и оценивать их эффективность.
Третий этап (уровень)	Владеть навыками: - совместного поиска и принятия группового решения; - проведения мероприятия по генерации идей в группе	Отсутствие или фрагментарное владение навыками совместного поиска и принятия группового решения; - проведения мероприятия по генерации идей в группе	Сформированное систематическое владение навыками совместного поиска и принятия группового решения; - проведения мероприятия по генерации идей в группе

Показатели сформированности компетенции:

Оценка уровня сформированности компетенций в рамках дисциплины проводится на основе критериев оценки результатов обучения и осуществляется в формах текущего, рубежного и итогового контроля уровня освоения дисциплины.

Критерии оценивания за виды деятельности по итогам изучения модулей (разделов дисциплины) и соответствующие оценочные средства представлены в разделе 4.2.

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочное средство
Знания	1. Знать принципы работы в команде и особенности техники тимбилдинга	ОПК-5	Вопросы семинарского занятия, тест, контрольная работа, вопросы зачета
	2. Знать: - инструменты командообразования; - технологии и техники «вдохновляющей беседы», сторителлинга, прокси-тренинга, групп-бадинга, «мозгового штурма», фасилитации, модерации	ПК- 25	Вопросы семинарского занятия, тест, контрольная работа, вопросы зачета
Умения	1. Уметь ориентироваться в различных вариантах тимбилдинга и выбирать наиболее подходящий для каждого коллектива и ситуации	ОПК-5	Индивидуальные задания, контрольная работа
	2. Уметь разрабатывать авторские варианты тренинга командообразования и оценивать их эффективность		Индивидуальные задания, контрольная работа
	3. Уметь ясно и убедительно доносить до коллектива командообразующие идеи	ПК- 25	Индивидуальные задания, контрольная работа

	4. Уметь реализовывать технологии вдохновляющей беседы (сторителлинга, прокси-тренинга, групп-бадинга)		Индивидуальные задания, контрольная работа
	5. Уметь проводить мероприятия по генерации идей в группе и принятию группового решения (мозгового штурма, фасилитации, модерации и др.) и оценивать их эффективность		Индивидуальные задания, контрольная работа
Владения (навыки / опыт деятельности)	1. Владеть навыками: - анализа эффективности программ тимбилдинга; - разработки авторских программ командообразования;	ОПК-5	Индивидуальные задания
	2. Владеть навыками повышения сплочённости трудового коллектива.		Групповое задание
	3. Владеть навыками: совместного поиска и принятия группового решения; - проведения мероприятия по генерации идей в группе	ПК- 25	Групповое задание

Типовые контрольные задания

Задания для текущего контроля

Вопросы семинарских занятий к темам

К теме 1 «Общее представление о тимбилдинге. Составляющие процесса командообразования»

1. Понятие командообразования (тимбилдинга)
2. Происхождение и история тимбилдинга.
3. Развитие тимбилдинга за рубежом.
4. Эволюция командообразования в России.
5. Тимбилдинг как сфера деятельности.

К теме 2. «Понятие о тренинге. Виды и особенности тренинга по тимбилдингу»

1. Задачи тренинга по командообразованию.
2. Team Building-задачи: усиление командных коммуникаций, ролевое распределение, развитие лидерства, самооценка и самоосведомленность,

- раскрытие внутренних резервов, принятие решений, повышение эффективности взаимодействия.
3. Team Spirit-задачи: усиление корпоративного духа, формирование доверия, усиление мотивации, вклад в развитие корпоративной культуры, рост удовлетворенности сотрудников.
 4. Классификация тимбилдинговых компаний: экстрим-тренинговые компании, классические тренинговые компании, компании по организации праздников, event-компании, туристические компании, adventure-компании.
 5. Классификация продуктов тимбилдинга: экстремальные, интеллектуальные, этнические, творческие.

К теме 3. «Динамика групповых процессов»

1. Феномен «группового давления».
2. Процесс групповой сплоченности.
3. Организация руководства и лидерство в группе.
4. Процесс принятия групповых решений.
5. Эффективные модели коммуникации лидера.
6. Способы управления в критических ситуациях.
7. Формирование состояния, соответствующему эффективному лидеру.
8. Методы и приёмы индивидуального целеполагания.
9. Типы распределения функций в команде.
10. Стили управления командой.
11. Наставничество – как форма развития подчиненных.

К теме 4 «Разработка и проведение тренинга по сплочению трудового коллектива»

1. Понятие «групповой сплочённости»
2. Роль групповой сплочённости в достижении целей организации
3. Факторы повышения и снижения групповой сплочённости
4. История развития сплачивающих тренингов
5. Виды тренингов по сплочению трудового коллектива

Критерии оценивания ответа на вопрос семинарского занятия:

Критерии оценивания ответа	оценки
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляция к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	зачтено
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	не зачтено

Примеры индивидуальных заданий (эссе, ситуативные задачи)

Задание 1. Написать эссе на одну из выбранных тем:

Основная часть

1. Понятие командообразования (тимбилдинга)
2. Понятие «групповой сплочённости»
3. Роль групповой сплочённости в достижении целей организации
4. Факторы повышения и снижения групповой сплочённости
5. Закон «социальной дилеммы» и его влияние на результаты работы современной организации
6. Методики социологических и экспертных опросов для диагностики сплочённости
7. Метод наблюдения для определения сплочённости
8. Аналитические методы диагностики сплочённости трудового коллектива

Дополнительная часть:

Подготовьте на основе эссе доклад с презентацией и выступите перед аудиторией.

Критерии оценки индивидуального задания (эссе):

Критерии оценивания	оценки
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) и дополнительной части: тема раскрыта, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, даны верные ответы на дополнительные вопросы или есть недочеты по дополнительной части	зачтено
Основная часть задания не выполнена или не в полном объеме и содержит существенные недочеты: тема не раскрыта, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из истории развития теории и практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Задание 2. Разбор и анализ конкретной ситуации

Работник – активный общественник. Общественные дела часто отвлекают его от работы. Товарищи по команде (проектная группа) откровенно выражают недовольство. Им приходится часто выполнять большой объем работы, а при распределении премии делить ее на равные доли.

Как вы оцениваете ситуацию с точки зрения групповой сплоченности и «командного духа»? Какие меры и действия предполагаете осуществить?

Критерии оценивания индивидуального задания:

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью: цель задания достигнута, дан верный ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок или в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, приведены значимые аргументы и примеры из практики	зачтено
Задание не выполнено или не в полном объеме, не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены примеры из практики цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Пример практического задания

Задание 3.

Описание ситуации: В вашу организацию пришла на работу большая группа молодых людей – выпускников института, обладающих теоретическими знаниями, но не имеющих практических навыков работы. Ваша цель заключается в возможно скорейшей адаптации пришедших работников в профессиональном и социальном аспекте.

Основная часть

Подберите коллектив наставников из менеджеров вашей организации, с учетом психологических особенностей, таким образом, чтобы они за максимально короткий срок обучили молодых работников необходимым практическим навыкам, но в то же время не отвратили бы «новичков» от корпоративных ценностей организации излишней требовательностью или придирчивостью.

Дополнительная часть

Опишите психологические портреты наставников и обсудите их в группе обучающихся.

Критерии оценивания практического задания:

Критерии оценивания	оценки
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) и дополнительной части: получен верный результат, в алгоритме выполнения задания нет ошибок, приведены значимые аргументы, сделан обоснованный вывод, даны верные ответы на дополнительные вопросы	зачтено

или есть недочеты в дополнительной части	
Основная часть задания не выполнена или не в полном объеме, фрагментарно, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Пример группового задания

Групповой тренинг

Тренинг командной сыгровки: «Формирование командного духа»

Цели ситуативной игры: продемонстрировать в интерактивной форме групподинамические эффекты приводящие к формированию и сплочению группы.

Основная часть

Вопросы для обсуждения

1. Каковы сильные стороны методологии веревочного курса? В какой исходной ситуации наиболее адекватен данный тип тренинга?

2. Всегда ли последовательность «низких» упражнений должна быть заранее четко определена? Как можно работать с нарушением правил?

3. Как межгрупповая конкуренция отразится на выполнении «низких» упражнений?

4. Как может влиять на групподинамическую ситуацию внутри команды опыт совместных успешных (неуспешных) действий?

5. Необходимо ли, чтобы высокое упражнение обязательно выполнили все члены команды?

6. Что из опыта, переживаемого в рамках веревочного курса, может быть легко перенесено в бизнес ситуации? Как можно способствовать перенесению опыта?

Проведите анализ проведенной игры:

1) В какой исходной ситуации наиболее адекватен данный тип тренинга?

2) Как может влиять на групподинамическую ситуацию внутри команды опыт совместных успешных (неуспешных) действий?

3) Необходимо ли, чтобы сложное упражнение обязательно выполнили все члены команды?

Дополнительная часть:

Обсудите в группе, что из опыта, переживаемого в рамках группового тренинга, может быть перенесено в бизнес ситуации? Как можно способствовать перенесению опыта?

Критерии оценивания группового задания:

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью цель задания достигнута: получен верный ответ, требуемые навыки сформированы	зачтено
Задание не выполнено или не в полном объёме, нет верного ответа, требуемые навыки не сформированы, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Задания для рубежного контроля

Тест

Описание тестирования:

Тестирование уровня усвоения основных понятий и персоналий (10 тестовых вопросов, контрольное время 7 мин.).

Пример варианта теста

1. Группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения общих результатов, которая использует особую форму организации совместной деятельности, основанную на продуманном позиционировании участников, имеющих согласованное видение ситуации и стратегических целей и владеющих отработанными процедурами взаимодействия, называется:

- a) команда перемен;
- b) сплоченная группа;
- c) команда.

2. Понятия «развитие команды» и «командообразование» являются по своему содержанию:

- a) тождественными понятиями;
- b) различными понятиями;
- c) противоположными понятиями.

3. К направлениям деятельности в области командообразования, наиболее востребованным в современном обществе относятся:

- a) вопросы комплектования команд;
- b) оценка целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;
- c) изучение данного понятия в историческом контексте;
- d) все ответы верны.

4. Команда (или система взаимосвязанных команд), обладающая высоким неформальным статусом и всеми необходимыми полномочиями для разработки и внедрения проекта организационных изменений – это:

- a) команда специалистов;
- b) команда перемен;
- c) проектная команда;
- d) все ответы неверны.

5. Максимальное различие участников между собой по существенным для командной работы персональным свойствам, называется:

- a) гомогенность состава команды;
- b) гетерогенность состава команды;
- c) однородность состава команды.

6. Группа, которой предоставляется существенная автономия и которая несет полную ответственность за поведение своих членов и результаты деятельности, называется:

- A) высокоэффективная команда;
- a) самоуправляемая команда;
- b) потенциальная команда;
- c) все ответы не верны.

7. Рабочая группа приступила к работе над новым проектом. Сначала члены группы высказывают свои идеи: сотрудники должны предложить как можно более интересные варианты. После этого большинством голосов отбираются лучшие идеи, которые и будут реализованы. К какому виду относится эта задача?

- a) Целостная, максимизационная, компенсаторная - верно
- b) Целостная, максимизационная, разъединяющая - неверно
- c) Разделенная, оптимизационная, аддитивная
- d) Разделенная оптимизационная, разъединяющая

8. В модели Кейрси, работники с данным психотипом предпочитают заниматься поиском себя, мира и гармонии, дружелюбны, терпимы и ценят отношения, называются:

- a) логистики;
- b) тактики;
- c) дипломаты.

9. Член команды, который выполняет функции ориентировки и контроля, а именно разрабатывает план-график, реагирует на отклонения от планов, распределяет ресурсы и нагрузку, контролирует исполнение – это:

- a) командный менеджер;
- b) командный лидер;
- c) специалист.

10. В первую субботу апреля, когда сошел снег, сотрудники организации

вышли на субботник. Их задача - почистить газоны вокруг места работы. Мусора на газонах было много: за зиму случайные прохожие накидали банки, окурки и пластиковые обертки. На субботник пришли почти все сотрудники. Однако, когда вечером куратор, отвечающий за чистку газонов, вышел на улицу, он обнаружил, что сотрудники почти ничего не убрали. При каком условии такой исход наиболее вероятен?

- a) Сотрудники доверяли друг другу
- b) За каждым сотрудником был закреплен свой участок
- c) Индивидуальные результаты сотрудников не фиксировались - верно
- d) Сотрудники считали уборку территории важным делом

Описание методики оценивания при тестовом контроле:

На оценку степени сформированности знаниевой компоненты компетенции при рубежном контроле отводится не менее 10 вопросов теста. Число правильных ответов теста от 45 до 59% соответствует начальному (пороговому) уровню овладения компетенцией, от 60 до 80 % - базовому уровню, от 81 до 100 % - повышенному (продвинутому) уровню сформированности компетенции.

Критерии оценивания теста:

Процент правильных ответов	оценка
81 - 100 %	зачтено
60 - 80 %	
45 - 59%	
менее 45%	не зачтено

Задания для контрольной работы

Тематика контрольных работ:

- 1) Принципы работы в команде, задачи командообразования
- 2) Анализ эффективности работы команды
- 3) Повышение сплочённости команды

Описание контрольной работы:

Письменная контрольная работа для рубежного контроля по модулю включает две части: вводную (выборочные контрольные вопросы по темам модуля) и основную (разбор ситуации, или решение кейса). Содержание частей контрольной работы варьируется по вариантам.

Пример варианта контрольной работы по модулю 1

Вводная часть

Ответить на вопросы:

1. Тимбилдинг как сфера деятельности.
2. Задачи командообразования.

Основная часть

Анализ конкретной ситуации:

Работник – активный общественник. Общественные дела часто отвлекают его от работы. Товарищи по команде (проектная группа) откровенно выражают недовольство. Им приходится часто выполнять большой объем работы, а при распределении премии делить ее на равные доли.

Как вы оцениваете ситуацию с точки зрения групповой сплоченности и «командного духа»? Какие меры и действия предполагаете осуществить?

Пример варианта контрольной работы по модулю 2

Вводная часть

Ответить на вопросы:

1. Виды и особенности тренинга по тимбилдингу.
2. Роль групповой сплочённости в достижении целей организации

Основная часть

Анализ конкретной ситуации:

На предприятие пришел молодой директор, который хорошо ориентируется в современной рыночной ситуации. Он достаточно быстро вникает в суть дела. Его заместитель – человек, проработавший всю жизнь на этом предприятии, снискавший уважение работников. Довольно часто он саботирует действия директора, срывая выполняемые договоры и принося тем самым убытки предприятию.

Как поступить директору, чтобы повысить групповую сплоченность и «командный дух»?

Описание методики оценивания:

Итоговая оценка за контрольную работу складывается в зависимости от качества выполненных заданий по частям контрольной работы.

Критерии оценивания контрольной работы:

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью (в вводной и основной части): основные	зачтено

<p>понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, дан верный ответ, сделаны обоснованные выводы;</p> <p>Задание в целом выполнено в вводной и основной частях: основные понятия определены, даны верные ответы, сделаны обоснованные выводы), но имеются небольшие недочеты, в целом не влияющие на верное содержание ответа, такие как небольшие логические пропуски, не связанные с основной идеей, но это не мешает пониманию вывода</p>	
<p>Задание в целом не выполнено или не в полном объеме (фрагментарно), рассмотрены отдельные случаи при отсутствии логически связного ответа, основные понятия не определены, логика в рассуждения отсутствует. Ответ неверный или отсутствует четко сформулированный ответ</p>	не зачтено

Итоговый контроль

Описание методики оценивания:

Перед проведением итогового контроля преподаватель подводит итоги по каждому обучающемуся.

Обучающийся допускается к прохождению итогового контроля по дисциплине при условии выполнения всех заданий рубежного и текущего контроля, предусмотренных программой дисциплины. При этом положительно оценены должны быть оценены все рубежные контрольные работы и не менее 50% заданий текущего контроля.

Зачет проводится в виде устного собеседования (коллоквиума) по учебному материалу дисциплины, оцениваемому по критериям для зачета. Результат сдачи зачета фиксируются отметкой «зачтено» или «не зачтено».

Критерии оценивания на зачете:

Критерии оценивания	Оценка
<p>Показывает знание теоретического материала; последовательно и четко отвечает на поставленные вопросы; ориентируется в проблемных ситуациях; демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала.</p>	зачтено
<p>Имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые вопросы или затрудняется с ответом.</p>	не зачтено

Перечень вопросов для зачета

1. Понятие командообразования (тимбилдинга)
2. Происхождение и история тимбилдинга.
3. Концепции Э.Мэйо, М.Белбина, А.Маслоу, Дж.Эдейра
4. Концепции Д.МакГрегора, Б.Тукмана, К.Левина, У.Шутца, Дж.Хеберта.
5. Развитие тимбилдинга за рубежом.
6. Эволюция командообразования в России.
7. Тимбилдинг как сфера деятельности.
8. Задачи командообразования.
9. Team Building-задачи: усиление командных коммуникаций, ролевое распределение, развитие лидерства, самооценка и самоосведомленность, раскрытие внутренних резервов, принятие решений, повышение эффективности взаимодействия.
10. Team Spirit-задачи: усиление корпоративного духа, формирование доверия, усиление мотивации, вклад в развитие корпоративной культуры, рост удовлетворенности сотрудников.
11. Предпосылки тимбилдинга.
12. Классификация тимбилдинговых компаний: экстрим-тренинговые компании, классические тренинговые компании, компании по организации праздников, event-компании, туристические компании, adventure-компании.
13. Классификация продуктов тимбилдинга: экстремальные, интеллектуальные, этнические, творческие.
14. Анализ основных подходов к теории лидерства.
15. Лидер и общество.
16. Видение и цели лидера.
17. Лидерство в организации.
18. Формирование управленческой команды.
19. Управление коммуникациями.
20. Делегирование ответственности.
21. Роль лидера в управлении конфликтами.
22. Лидерство как способ самореализации личности.
23. Управление временем.
24. Лидер как основной носитель корпоративной культуры.
25. Процесс образования малой группы.
26. Феномен «группового давления».
27. Процесс групповой сплоченности.
28. Организация руководства и лидерство в группе.
29. Процесс принятия групповых решений.
30. Эффективные модели коммуникации лидера.
31. Способы управления в критических ситуациях.
32. Формирование состояния, соответствующему эффективному лидеру.
33. Методы и приёмы индивидуального целеполагания.
34. Типы распределения функций в команде.

35. Стили управления командой.
36. Наставничество – как форма развития подчиненных сильные и слабые стороны
37. Понятие «групповой сплочённости»
38. Роль групповой сплочённости в достижении целей организации
39. Факторы повышения и снижения групповой сплочённости
40. Закон «социальной делемы» и его влияние на результаты работы современной организации
41. Психологическое тестирование для диагностики групповой сплочённости.
42. Социометрия как методика оценки групповой сплочённости
43. Методики социологических опросов для диагностики сплочённости трудового коллектива
44. Методики экспертных опросов для диагностики сплочённости трудового коллектива
45. Метод наблюдения для определения сплочённости трудового коллектива
46. Аналитические методы диагностики сплочённости трудового коллектива
47. История развития сплочивающих тренингов
48. Рынок тренинга «Тимбилдинг» в России и Республике Башкортостан
49. Критерии оценки качества предлагаемых тренингов «Тимбилдинг»
50. Верёвочный курс и особенности его проведения.
51. Вдохновляющие тренинги (сторителлинг, прокси-тренинг, группбадинг)
52. Тренинги по генерации идей (мозговой штурм, фасилитация, модерация)
53. Особенности и необходимые элементы тренинга «Тимбилдинг»
54. Принципы проведения тренинга «Тимбилдинг»
55. Выявление запроса заказчика на тренинг Тимбилдинг.
56. Разработка сценария тренинга «Тимбилдинг»
57. Расчёт бюджета тренинга «Тимбилдинг»
58. Реализация тренинга «Тимбилдинг»
59. Оценка эффективности проведённого тренинга «Тимбилдинг»
60. Поддерживающие посттренинговые мероприятия.
61. Ограничения и угрозы при реализации тренинга «Тимбилдинг»

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Мельников С. Б. Создание и функционирование образовательной системы «Выявление, отбор, формирование и подготовка команд нового поколения профессиональных менеджеров развития территорий и регионов высшей квалификации»: учебное пособие. - Москва|Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 183 с. URL [//biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=427991](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=427991)

Дополнительная литература:

2. Жуков Ю. М., Журавлев А. В., Павлова Е. Н. Технологии командообразования: учебное пособие для студентов вузов. – М.: Аспект Пресс, 2008. – 320 с. URL [//biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=456766](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=456766)
3. Сидоренков А. В., Сидоренкова И. И. Эффективность малых групп в организации : социально-психологические и организационно-деятельностные аспекты: монография. - Ростов-н/Д: Издательство Южного федерального университета, 2011. – 256 с. URL [//biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=241187](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=241187)
4. Фролов А. М. Формирование и развитие управленческих команд в коммерческих организациях. – М.: Анкил, 2010. – 148 с. URL [//biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=257928](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=257928)

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1.	Электронно-библиотечная система «ЭБС БашГУ»	https://elib.bashedu.ru/
2.	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»	http://www.biblioclub.ru/
3.	Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	http://e.lanbook.com/
4.	Научная электронная библиотека (eLibrary)	http://elibrary.ru/
5.	База данных периодических изданий (на платформе East View)	https://dlib.eastview.com/
6.	Taylor and Francis	http://www.tandf
7.	Академия живого бизнеса - кейсы	www.akademiki.biz
8.	Бизнес-планер/командообразование	www.bizlana.ru

9.	Кейсы на командообразование	www.convdocs.org
10.	Учебник работы с кейсами	www.twirpx.com
11.	Журнал «Управление персоналом» (электронная версия)	http://www.top-personal.ru
12.	Онлайновый журнал «Управление персоналом»	http://www.hro.ru/hrm
13.	Научно-практический онлайновый журнал по вопросам управления персоналом Персонал-микс»	http://www.personal-mix.ru

Перечень программного обеспечения

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.
2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .	Лекции	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3.Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .	Практические/семинарские занятия	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии –

		бессрочные. 3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312.	Групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
Помещения для самостоятельной работы: 302 читальный зал (гуманитарный корпус).	Самостоятельная работа	Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте HP, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU.
Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: 115 , 118	-	115: учебная мебель, колонки (2 шт.), динамики, dvd плеер toshiba, магнитола sony (4 шт.) 118: учебная мебель, проектор benq, колонки (2 шт.), музыкальный центр lg, флипчарт магнитно-маркерный на треноге