

ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

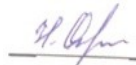
Утверждено:
на заседании кафедры
протокол № 9 от «28» мая 2019 г.

Зав. кафедрой



/Гаязов А.С./

Согласовано:
председатель УМК факультета



/ Н.В. Асафьева/

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ**

дисциплина Командообразование в организации

факультативная часть

программа магистратуры

Направление подготовки
44.04.01 Педагогическое образование

Направленность (профиль) подготовки:
Управление системами образования

Квалификация
магистр

Составитель:

/ Гурова Е.В./

доцент, к. пед. наук



Для приема: 2020 г.

Уфа 2020

Составитель: доцент, к. пед. наук Гурова Е.В.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры протокол № 9 от «28» мая 2019 г.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры, протокол №9 от «09»апреля 2020 г.

Заведующий кафедрой



/ Гаязов А.С./

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)
4. Фонд оценочных средств по дисциплине
 - 4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.
 - 4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
 - 5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины
 - 5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций

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

Категория (группа) компетенций	Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
Командная работа и лидерство	УК-3.3. Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде	Знает как эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде
		УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде	Умеет эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде
		УК-3.3. Способен устанавливать разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную и др.) для руководства командой и достижения поставленной цели. УК-3.4. Демонстрирует понимание результатов (последствий) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения поставленной цели, контролирует их выполнение. УК-3.5. Эффективно взаимодействует с членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. Соблюдает этические нормы взаимодействия.	Владеет способностью устанавливать разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную и др.) для руководства командой и достижения поставленной цели. Демонстрирует понимание результатов (последствий) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения поставленной цели, контролирует их выполнение. Владеет умением эффективного взаимодействия с членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. Соблюдает этические нормы взаимодействия.

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Командообразование в организации» является факультативом.
Дисциплина изучается на 2 курсе в 3 семестре.

Целью изучения дисциплины «Командообразование в организации» является понимание процесса целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации.

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

Содержание рабочей программы представлено в Приложении № 1.

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Код и формулировка компетенции УК- 3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Категория (группа) компетенций	Формируемая компетенция (с указанием кода)	Критерии оценивания результатов обучения	
		незачтено	зачтено
УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде	Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде. Учитывает в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей.	Недостаточно знает как эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде. Недостаточно знает как учитывать в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей.	Хорошо знает как эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде. Хорошо знает как учитывать в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей.
УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде	Способен устанавливать разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную и др.) для руководства командой и достижения поставленной цели. УК-3.4. Демонстрирует понимание результатов (последствий) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения поставленной цели, контролирует их выполнение.	Недостаточно сформировано умение грамотно и адекватно устанавливать разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, виртуальную, межличностную и др.) для руководства командой и достижения поставленной цели.	Сформировано умение грамотно и адекватно устанавливать разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную и др.) для руководства командой и достижения поставленной цели.
УК-3.3. Способен устанавливать разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную и др.) для руководства командой и достижения поставленной цели. УК-3.4. Демонстрирует понимание результатов	Эффективно взаимодействует с членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. Соблюдает этические нормы взаимодействия.	Недостаточно владеет навыками взаимодействия с членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. Соблюдения этических норм взаимодействия.	Свободно владеет навыками взаимодействия с членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. Соблюдения этических норм взаимодействия.

<p>(последствий) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения поставленной цели, контролирует их выполнение.</p> <p>УК-3.5.</p> <p>Эффективно взаимодействует с членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.</p> <p>Соблюдает этические нормы взаимодействия.</p>			
--	--	--	--

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные средства
<p>УК-3.1.</p> <p>Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде</p>	<p>Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде</p>	<p>Доклад презентация; тестирование</p>
<p>УК-3.1.</p> <p>Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде</p>	<p>Учитывает в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей.</p> <p>Способен устанавливать разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную и др.) для руководства командой и достижения поставленной цели.</p>	<p>Доклад презентация, тест</p> <p>выполнение практикоориентированных заданий</p>
<p>УК-3.3.</p> <p>Способен устанавливать разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную и др.) для руководства командой и достижения поставленной цели.</p> <p>УК-3.4.</p> <p>Демонстрирует понимание</p>	<p>Демонстрирует понимание (последствий) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения поставленной цели, контролирует их выполнение.</p> <p>Эффективно взаимодействует с членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. Соблюдает этические нормы взаимодействия.</p>	<p>доклад выполнение практикоориентированных заданий (работа в группах и парах)</p> <p>тест</p>

<p>результатов (последствий) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения поставленной цели, контролирует их выполнение. УК-3.5.</p> <p>Эффективно взаимодействует с членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. Соблюдает этические нормы взаимодействия.</p>		
--	--	--

Практикоориентированные задания

1. Составить тезаурус основных категорий дисциплины
2. Написать эссе по предложенным темам
3. Составить модель менеджера образовательной организации
4. Спроектировать дорожную карту развития менеджера
5. Составить логико-смысловую модель дисциплины
6. Спроектировать дорожную карту развития команды
7. Провести самодиагностику собственной роли в команде – трудоемкость 4 часа.
8. Разработать компетентностную карту формирования руководителя образовательного учреждения

критерии оценивания

Оценка «отлично»

выставляется, если студент имеет глубокие знания материала по теме практической работы, показывает усвоение взаимосвязи основных понятий используемых в работе, смог ответить на все уточняющие и дополнительные вопросы. Студент демонстрирует знания теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо»

выставляется, если студент показал знание учебного материала, усвоил основную литературу, смог ответить почти полно на все заданные дополнительные и уточняющие вопросы. Студент демонстрирует знания теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания. Оценка «удовлетворительно»

выставляется, если студент в целом освоил материал практической работы, ответил не на все уточняющие и дополнительные вопросы. Студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, даёт неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя. Оценка «неудовлетворительно»

выставляется студенту, если он имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала практической работы, который полностью не раскрыл содержание вопросов, не смог ответить на уточняющие и дополнительные вопросы. Студент даёт неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

Средство, позволяющее оценить уровень знаний обучающегося путем выбора им одного из нескольких вариантов ответов на поставленный вопрос. Возможно использование тестовых вопросов, предусматривающих ввод обучающимся короткого и однозначного ответа на поставленный вопрос

Примерные тестовые задания

Общее представление о команде

Вариант 1

1 Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется: А) командообразование; Б) групповая сплоченность; В) ценностно-ориентационное единство.

2 Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

А) в конце 19 века;
Б) во второй половине 20 века; В) в начале 20 века.

3 В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования:

А) вопросы комплектования команд; Б) формирование командного духа;

В) диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;

Г) все ответы не верны.

4 Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется: А) сплоченность;

Б) группа; В)

команда.

5 Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется:

А) потенциальная команда;

Б) псевдокоманда; В)

рабочая группа.

6 Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется: А) команда;

Б) рабочая группа;

В) псевдокоманда.

Вариант 2

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:

А) команда перемен; Б)

сплоченная группа;

В) команда.

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

- А) тождественными понятиями; Б) различными понятиями; В) противоположными понятиями.

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

- А) вопросы комплектования команд;
- Б) оценка целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»; В) изучение данного понятия в историческом контексте; Г) 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:

- А) команда специалистов;
- Б) команда перемен; В) проектная команда; Г) все ответы неверны.

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

- А) гомогенность состава команды; Б) гетерогенность состава команды; В) однородность состава команды.

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

- А) высокоэффективная команда;
- Б) самоуправляемая команда; В) потенциальная команда; Г) все ответы не верны.

Тест 2 Распределение ролей в команде Вариант

1

1 Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие – это:

- А) менеджер; Б) лидер; В) руководитель.

2 В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:

- А) реализатор; Б) руководитель; В) мотиватор; Г) организатор;

Д) все ответы верны.

3 Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:

- А) роль;
- Б) образ;
- В) стремление.

4 В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования:

- А) организатор;
- Б) управленец;
- В) администратор;
- Г) руководитель.

5 По мнению Р.М. Белбина, представители данной командной роли амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к цели, при этом отличаются раздражительностью, нетерпением и не всегда способны довести до логического конца свою активность – это:

- А) организаторы; Б) генераторы идей; В) мотиваторы;
- Г) гармонизаторы.

6 К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят:

- А) ролевое самоопределение;
- Б) ролевая идентификация; В) создание роли;
- Г) принятие роли; Д) все ответы верны.

Вариант 2

1 Определение места человека в системе деловых и персональных отношений в организационном контексте, называется:

- А) поло ролевая идентичность; Б) позиционирование;
- В) групповая идентификация.

2 В модели Кейрси, работники с данным психотипом предпочитают заниматься поиском себя, мира и гармонии, дружелюбны, терпимы и ценят отношения, называются: А) логистики;

- Б) тактики;
- В) дипломаты.

3 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:

- А) командный менеджер; Б) командный лидер;
- В) специалист.

4 Модель, разделяющая процесс управления на восемь рабочих функций (типов задач, навыков руководителей), называется: А) колесо команды Марджерисона-МакКенна;

- Б) модель управленческих ролей Т.Ю. Базарова; В) модель Кейрси.

5 Концепция, описывающая тонкие психологические различия людей с помощью четырехбуквенного кода, называется:

- А) модель Кейрси; Б) модель Белбина;

В) модель Майерс-Бриггс.

6 Процесс, в ходе которого обозначаются и распределяются командные роли, обеспечивающие взаимодополнение и совместимость членов команды, называется:

- А) макро позиционирование;

Б) микро позиционирование; В)
все ответы неверны.

Тест 3 Особенности работы в команде

Вариант 1

1 Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения рабочих вопросов:

А) виртуальная команда; Б)
команда специалистов; В)
команда перемен.

2 Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется: А) лояльность;

Б) законопослушность; В)
идентичность;

Г) приверженность;

Д) все ответы не верны.

3 Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле:

А) групповое табу;

Б) моббинг;

В) самоизоляция.

4 Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется:

А) коллективистическое самосознание;

Б) групповая идентичность; В)

групповая сплоченность.

5 Управленческая форма, в которой как индивидуальные, так и коллективные решения, и действия регулируются совместно выработанным общим видением и также разработанными самой командой процедурами взаимодействия ее членов, называется: А) стратегический менеджмент;

Б) командный менеджмент;

В) структурированный менеджмент.

6 К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся:

А) жизненные кризисы;

Б) неуспех деятельности; В) конкуренция с другими группами; Г)

все ответы верны.

Вариант 2

1 Групповая сплоченность – это мера взаимосвязанности членов команды, которая выражается:

А) мерой позитивности и интенсивности эмоциональных межличностных отношений всех со всеми;

Б) совпадением ориентаций на основные ценности, касающиеся процесса совместной деятельности;

В) разделяемостью целей существования группы; Г)

все ответы верны.

2 Эффект межгрупповых отношений, предполагающий дискриминацию другой группы и вынесение решений в пользу членов своей группы, называется: А) ингрупповой фаворитизм;

Б) моббинг;

В) групповое сопротивление.

3 Внутреннее несогласие с нововведениями, которое проявляется косвенным, незаметным образом и прикрывается внешним их признанием, называется:

А) скрытое сопротивление; Б)
игнорирование;
В) конформизм.

4 Эффективность работы команды зависит от:

А) личностных характеристик людей, входящих в группу; Б)
наличия профессиональных навыков;
В) стадии развития группы; Г)

все ответы верны.

5 Позиция индивида в социальной структуре, предполагающая определенные права и обязанности, называется:

А) статус; Б)
роль;

В) позиция.

6 Давление, оказываемое на сотрудников с целью заставить их приспособиться к нормам группы и склонить к согласию, называется:

А) идентификация; Б)
сплоченность;

В) групповое единomyслие.

Тест 4 Формирование команды

Вариант 1

1 На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется:

А) знакомство;
Б) позиционирование; В)
рефлексия.

2 Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости:

А) комплектование команды;
Б) формирование общего видения; В)
знакомство.

3 Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется:

А) формирование общего видения; Б)
знакомство;
В) институциализация.

4 Данный вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей:

А) тренинги навыков;
Б) тренинги овладения поведением; В)
групподинамические тренинги.

5 Одна из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командной сыгровки, при подготовке ряда упражнений, которого используется альпинистское снаряжение: А) тимбилдинг;

Б) веревочный курс;

В) тренинг личностного роста.

6 К причинам ухода команд из организации относят:

А) команда перерастает организацию;

Б) смена владельца бизнеса;

В) поиск лучших условий работы;

Г) команда создает собственный бизнес;

Д) все ответы верны. Вариант

2

1 В настоящее время выделяется следующее количество этапов командообразования:

А) пять; Б)

три;

В) девять.

2 Командообразование начинается со следующего этапа:

А) формирование общего видения; Б)

комплектование;

В) рефлексия; Г)

знакомство.

3 Этап командообразования, на котором участники оценивают выполнение конкретных заданий, анализируют, что мешает и что способствует эффективной работе команды, называется:

А) рефлексия;

Б) планирование второго шага; В)

исполнение.

4 Технология командообразования, предполагающая необходимость нахождения креативных решений по соорганизации персональных усилий членов команды для физического преодоления преград и препятствий, называется: А) тим-билдинг;

Б) тренинг командной сыгровки; В)

веревочный курс.

5 Устойчивые психологические и социально- психологические новообразования, которые возникают в группе по мере ее развития в ходе тренинга командообразования, называются: А) групподинамические эффекты;

Б) групповые защитные механизмы; В)

групповая сплоченность.

6 Разновидность игр, в которых моделируется полный цикл разработки и воплощений какого-либо продукта на отвлеченном материале, не связанном с профессиональной деятельностью играющих команд, называются:

А) коммуникативные игры; Б)

сюжетно-ролевые игры; В)

стратегические игры.

Критерии оценки тестовых заданий:

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся выполнил тестовое задание в полном объеме с соблюдением, предъявляемых требований.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся выполнил тестовое задание в полном объеме, при этом ответы недостаточно аргументированы, допустил отдельные ошибки.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся выполнил тестовое задание не в полном объеме, предъявляемые требования соблюдены частично; допустил значительные ошибки; однако все вышеперечисленное не препятствует усвоению последующего программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не выполнил тестовое задание и (или) выполнены не в полном

Доклад - презентация – подготовленное студентом самостоятельно публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной проблемы, сопровождающееся презентацией.

Примерные темы

Понятия "команда" и "командообразование" Понятия "команда" и "группа": сходства и отличия. Определение команды и ее роль в деятельности организации. Основные признаки и функции команды. Ролевая структура команды.

Виды команд.

Эффективная и результативная команда: сходства и отличия.

Технология создания команды.

Управление взаимоотношениями в команде.

Особенности работы в команде.

Особенности принятия коллективного решения в команде.

Этапы развития команд в организации.

Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения.

Виды тренингов командообразования и особенности их применения.

Тим-билдинг как способ формирования команды.

Критерии оценки доклада-презентации

Оценка **«отлично»** ставится, если обучающийся раскрыл заявленную тему, проявил креативность и владение программным продуктом на хорошем уровне, также ответил на дополнительные вопросы.

Оценка **«хорошо»** ставится, если обучающийся раскрыл заявленную тему, продемонстрировал владение программным продуктом, но при этом не все ответы правильны, содержатся незначительные ошибки.

Оценка **«удовлетворительно»** ставится, если обучающийся раскрыл тему, но содержатся значительные ошибки, однако все вышеперечисленное не препятствует усвоению последующего программного материала.

Оценка **«неудовлетворительно»** ставится, если обучающийся не раскрыл тему доклада-презентации и (или) не предоставил доклада-презентации, что препятствует усвоению последующего программного материала.

Вопросы для семинаров

Занятие № 1 Сущность командообразования. 1

Основные функции команды.

- 2 Основные признаки команды.
3. Типология ролей в команде.
4. Этапы развития команды.

Занятие № 2 Личностные особенности, влияющие на работу в команде. Лидерские качества руководителя.

- 1 Типология ролей в команде. Авторитет и лидерские качества руководителя.
2. Команда руководителей. Подготовка командных лидеров.
- 2 Диагностика собственной роли в команде. Тест Белбина «Определение собственной роли в команде».

Занятие № 3 Формирование в команде 1

Формирование командного духа.

2. Сущность и значение команды перемен.
3. Комплектование команды перемен.
4. Факторы, провоцирующие раскол в команде.

Занятие № 4 Инструменты управления командными взаимоотношениями.

- 1 Групповые защитные механизмы, позволяющие обеспечить целостность команды.
2. Тим-билдинг и его возможности для формирования команды. Общее видение и его значение для команды.
3. Решение кейсов.

Критерии оценивания семинарского занятия:

Оценка «отлично»

выставляется студенту, сформулировавшему полный и правильный ответ на вопросы семинара, логично структурировавшему и изложившему материал. При этом студент должен показать знание литературы. Для получения отличной оценки необходимо продемонстрировать умение обозначить проблемные вопросы в соответствующей области, проанализировать их и предложить варианты решений, дать исчерпывающие ответы на уточняющие и дополнительные вопросы. Оценка «хорошо»

выставляется студенту, который дал полный правильный ответ на вопросы семинара с соблюдением логики изложения материала, но допустил при ответе отдельные неточности, не имеющие принципиального характера.

Оценка «хорошо» может выставляться студенту, недостаточно чётко и полно ответившему на уточняющие и дополнительные вопросы.

Оценка «удовлетворительно»

выставляется студенту, показавшему неполные знания, допустившему ошибки и неточности при ответе на вопросы семинара, продемонстрировавшему неумение логически выстроить материал ответа и сформулировать свою позицию по проблемным вопросам. При этом хотя бы по одному из заданий ошибки не должны иметь принципиального характера. Студент, ответ которого оценивается «удовлетворительно», должен опираться в своем ответе на учебную литературу.

Оценка «неудовлетворительно»

выставляется студенту, если он не дал ответа по вопросам семинара; дал неверные, содержащие фактические ошибки ответы на все вопросы; не смог ответить на дополнительные и уточняющие вопросы. Неудовлетворительная оценка выставляется отказавшемуся отвечать на вопросы семинара.

Контрольная работа - средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу. Контрольная работа – письменное задание, выполняемое в течение заданного времени (в условиях аудиторной работы – от 30 минут до 2 часов, от одного дня до нескольких недель в случае внеаудиторного задания). Как правило, контрольная работа предполагает наличие определенных ответов.

Задания для контрольной работы

1. Модели командообразования. Командный менеджмент и его отличия от классической иерархической системы управления. Командный менеджмент как вид опосредованного управления.
2. Командный менеджмент как компонент системы управления организацией.
3. Колесо команды Марджерисона - Мак Кенна.
4. Модель управленческих ролей Т.Ю. Базарова.
5. Модель Майерс - Бриггс.
6. Формирование командного духа.
7. Подготовка командных лидеров.
8. Сущность и значение команды перемен. Комплектование команды перемен.
9. Факторы, провоцирующие раскол в команде. Процессы раскола команды и работа с ними.
10. Тренинг и коучинг: их роль в формировании команды.
11. Групповые защитные механизмы, позволяющие обеспечить целостность команды.
12. Веревоочный курс как форма командной сыгровки.
13. Тим-билдинг и его возможности для формирования команды.

Критерии оценки выполнения контрольной работы:

- соответствие предполагаемым ответам;
- правильное использование алгоритма выполнения действий (методики, технологии и т.д.);
- логика рассуждений;
- неординарность подхода к решению.

Критерии оценивания контрольных работ:

Оценка «отлично» выставляется, если студент выполнил работу без ошибок и недочетов, допустил не более одного недочета.

Оценка «хорошо», если студент выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух недочетов.

Оценка «удовлетворительно», если студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов,, допускает искажение фактов.

Оценка «неудовлетворительно»,

если студент допустил число ошибок и недочетов превосходящее норму, при которой может быть выставлена оценка «3», или если правильно выполнил менее половины работы.

Выполнение всех вышеперечисленных заданий на оценки «3» удовлетворительно и выше, является допуском к зачету

Примерные вопросы к зачету

- 1 История возникновения терминов «Команда», «Командообразование», их развитие и современная трактовка.
- 2 Теория создания команд, этапы развития и изменение эффективности командной работы.
- 3 Распределение ролей в команде, внутригрупповые роли и их характеристика.
- 4 Диагностика жизнеспособности команды, показатели и их характеристика.
- 5 Организация работы в команде. Планирование
- 6 Зарубежный опыт развития команд, примеры.
 - 7 Коллективные формы организации труда в России, примеры становления и современное применение.
 - 8 Сплоченность команды, взаимопомощь, синергетический эффект в работе команды.
 - 9 Стратегии поведения руководителя команды по отношению к подчиненным.
 - 10 Управление психологическим климатом в команде.
 - 11 Факторы, влияющие на формирование психологического климата в команде.
 - 12 Меры по регулированию морально-психологического климата в коллективе команды.
 - 13 Типы команд по уровням развития, характеристика.
 - 14 Типы управления командой: классический и психологический подходы, характеристика, примеры.
 - 15 Цель командообразования - улучшение корпоративной культуры организации
 - 16 Цель командообразования – развитие человеческих ресурсов.
 - 17 Цель командообразования – выявление неформального лидера в коллективе.
 - 18 Цель командообразования - максимально эффективное использование персонала.
 - 19 Определение методов формирования команды, примеры.
 - 20 Влияние личного стиля на командные процессы.
 - 21 Организационная культура – составляющая командного менеджмента.
 - 22 Построение межкомандных взаимоотношений.
 - 23 Три уровня реализации процесса формирования команд.
 - 24 Теории лидерства, тип лидера команды, примеры.
 - 25 Причины распада команды, анализ распада команды.
 - 26 Управление поведением в команде и организации
 - 27 Управление стрессом, факторы, влияющие на поведение в стрессовых ситуациях, примеры.
 - 28 Управление изменениями в командной работе, примеры.
 - 29 Роль имиджа в командной работе.
 - 30 Совершенствование корпоративной культуры путем создания эффективной рабочей команды.
 - 31 Функции лидера в успешном управлении командой в организации
 - 32 Уровни развития команды: от группы до команды, характеристика отличий.
 - 33 Классификация ролей в команде, их значимость для команды.
 - 34 Характеристика 9 принципов формирования команды.
 - 35 Преимущества и сложности (недостатки) в организации команд.
 - 36 Самоуправляемые команды в организационной структуре.
 - 37 Культура в организации команды.
 - 38 Характеристика основных стадий формирования команды.
 - 39 Факторы командной работы и их влияние на успешную деятельность команды.
 - 40 Меры укрепления и разрушения сплоченности команд, примеры.
 - 41 Требования к управляющим и подчиненным в команде.
 - 42 Функции руководителя и психологические типы в команде.
 - 43 Лидер в команде, его поведение и лидерские качества.
 - 44 Самоуправляемые команды, становление, развитие и специфические характеристики.
 - 45 Виды и особенности внутригрупповых ролей, классификация, примеры.
 - 46 Рабочая группа, псевдокоманда, потенциальная команда, реальная команда,

высокоэффективная команда, характеристики развития.

47 Команда, как форма коллективного управления, основанная на процессе делегирования полномочий.

48 Характеристики и условия формирования эффективной команды.

49 Основные характеристики корпоративной культуры по уровням.

50 Общая характеристика команды как малой группы.

Критерии оценки зачета

«**Зачтено**», если ответ содержит знание и владение основным материалом дисциплины, понятийным аппаратом, умение определить место той или иной темы в общем порядке изучения тем по дисциплине; точное определение круга основных вопросов по теме, умение изложить суть содержания каждого вопроса.

«**Не зачтено**», если ответ содержит незнание основных понятий, грубые категориальные ошибки, неумение ясно изложить суть основных вопросов, образовательная программа дисциплины не освоена в требуемом объеме.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

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

Основная литература:

1. Современные образовательные технологии / Л.Л. Рыбцова, М.Н. Дудина, Т.И. Гречухина и др. ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина ; под общ. ред. Л.Л. Рыбцовой. - Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2014. - 93 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7996-1140-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=276535>
2. Мандель, Б.Р. Инновационные технологии педагогической деятельности : учебное пособие для магистрантов / Б.Р. Мандель. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 260 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-6466-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=429392>

Дополнительная литература

3. Стивен Кови. Семь навыков высокоэффективных людей. –М., Альпина Паблишер, 2015. <http://www.litres.ru/stiven-kovi/sem-navykov-vysokoeffektivnyh-ludey-11291502/?lfrom=25883111>
4. Дэвид Аллен. Как привести дела в порядок. –М., Вильямс, 2007. <http://www.litres.ru/devide-allen/kak-privesti-dela-v-poryadok-iskusstvo-produktivnosti-bez-stressa/?lfrom=25883111>
5. Глеб Архангельский. Тайм-драйв. –М., Манн, Иванов и Фербер, 2007. <http://www.mann-ivanov-ferber.ru/books/mif/005/>

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Интернет-ресурсы:

1. Электронная библиотечная система «ЭБ БашГУ» - <https://elib.bashedu.ru/>

2. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» - <https://biblioclub.ru/>
3. Электронная библиотечная система издательства «Лань» - <https://e.lanbook.com/>
4. Электронный каталог Библиотеки БашГУ - <http://www.bashlib.ru/catalogi/>
5. Универсальная Базы данных EastView (доступ к электронным научным журналам) - <https://dlib.eastview.com/browse>
6. Научная электронная библиотека - elibrary.ru (доступ к электронным научным журналам) - https://elibrary.ru/projects/subscription/rus_titles_open.asp

программное обеспечение:

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
1	2	3
<p>1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: аудитория № 226 (главный корпус, аудитория № 345 (главный корпус)</p>	<p><i>Лекции</i></p>	<p>Аудитория 226 Учебная мебель, учебно-наглядные пособия, экран ручной ViewscreenLotus, ноутбук LenovoG58, проектор OptomaX305ST Программное обеспечение: Microsoft Windows (договор №104 от 17.06.2013);MicrosoftOffice (договор №114 от 12.11.2014) Аудитория 345 Учебная мебель, учебно-наглядные пособия, рабочие места для учащихся, персональные компьютеры в комплекте №1 IRUComp 510, экран настенный Программное обеспечение: Microsoft Windows (договор №104 от 17.06.2013);MicrosoftOffice (договор №114 от 12.11.2014) Программное обеспечение: Microsoft Windows (договор №104 от 17.06.2013);MicrosoftOffice(договор№114от 12.11.2014)</p>
<p>2. Учебные аудитории для занятий семинарского типа: аудитория № 524 физико-математический корпус, аудитория № 520 физико-математический корпус</p>	<p><i>Практические занятия</i></p>	<p>Аудитория 524 Учебная мебель, доска аудиторная 1. Коммутатор HP V1905-24 Switch 24*10/100+2*10/100/1000 (210134000000287) 2. Персональный компьютер в комплекте HP AiO 20" CQ 100 eu (2101048555) в количестве 28 шт 3. Экран ScreeMedia Golgview 274*206 NW 4:3 (210134000000285) 4. Универсальное потолочное крепление ScreeMedia для проектора, регулировка высоты(210136000000308) 5. Шкаф TLK TWP-065442-G-GY (410136000000078) 6. Патч-корд (1296) 7. Доска аудиторнаяДА32 Аудитория № 520 Учебная мебель, доска аудиторная 1. МониторLG19L1942SSF1280x 1024,5ms,8000:1,black (3,4 кг,VGA,19"(48,3см)5mc (1101045000) в количестве 12 шт 2. Системныйблок HP Pavilion Slimline S3500FAMD Athlon64 X2 5400+/2.8GHz,4Gb,500Gb (1101045019) в количестве 12 шт 3. Доска аудиторнаяДА36 Программное обеспечение: Microsoft Windows (договор №104 от 17.06.2013);MicrosoftOffice(договор№114от 12.11.2014)</p>
<p>3. Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций:</p>	<p>групповые и индивидуальные консультации</p>	<p>Аудитория № 339 (главный корпус) Учебная мебель, учебно-наглядные пособия, доска классная,доскамагнитно-маркернаяповоротная (напольная), ДП-12(б)</p>

аудитория № 339 (главный корпус)		Мобильный класс AquariusAquaCartClass 16 ноутбуков Программное обеспечение: Microsoft Windows (договор №104 от 17.06.2013);MicrosoftOffice (договор №114 от 12.11.2014)
4. Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория № 339 (главный корпус)	контроль	Аудитория № 339 (главный корпус) Учебная мебель, учебно-наглядные пособия, доска классная,доскамагнитно-маркернаяповоротная (напольная), ДП-12(б) Мобильный класс AquariusAquaCartClass 16 ноутбуков Программное обеспечение: Microsoft Windows (договор №104 от 17.06.2013);MicrosoftOffice (договор №114 от 12.11.2014)
5. Учебная аудитория для подготовки и защиты контрольной работы аудитория № 339 (главный корпус)	контрольная работа	Аудитория № 339 (главный корпус) Учебная мебель, учебно-наглядные пособия, доска классная,доскамагнитно-маркернаяповоротная (напольная), ДП-12(б) Мобильный класс AquariusAquaCartClass 16 ноутбуков Программное обеспечение: Microsoft Windows (договор №104 от 17.06.2013);MicrosoftOffice (договор №114 от 12.11.2014)
6. Учебная аудитория для подготовки и защиты курсовой работы аудитория № 339 (главный корпус)	курсовая работа	Аудитория № 339 (главный корпус) Учебная мебель, учебно-наглядные пособия, доска классная,доскамагнитно-маркернаяповоротная (напольная), ДП-12(б) Мобильный класс AquariusAquaCartClass 16 ноутбуков Программное обеспечение: Microsoft Windows (договор №104 от 17.06.2013);MicrosoftOffice (договор №114 от 12.11.2014)
7. Помещения для самостоятельной работы: читальный зал, библиотека	Самостоятельная работа	Читальный зал Учебная мебель, учебно-наглядные пособия, принтер Kyocera M130 – 1 шт., сканер Epson V33 – 1 шт., моноблок Compaq Intel Atom, 20.0”, 2 GB, Моноблок IRu502, 21.5”, Intel Pentium, 4 GB,огнетушитель – 1 шт., подставка автосенсорная на сканер – 1 шт. Библиотека Учебная мебель, учебно-наглядные пособия, огнетушитель – 1 шт.
8. Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: аудитория № 305 (главный корпус)	хранение профилактическое обслуживание учебного оборудования	Аудитория № 305 Стол, стул, шкаф-стеллаж, мобильное мультимедийное оборудование – проектор, ноутбук, экран переносной

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины «Командообразование в организации» на 3 семестр

заочная форма обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	3/108
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	12,2
лекций	4
практических/ семинарских	8
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)	91,8
Учебных часов на подготовку к экзамену/ (Контроль)	4

Форма(ы) контроля:
зачет 3 семестр

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Сущность командообразования. Основные функции команды. Основные признаки команды. Типология ролей в команде. Этапы развития команды. Команда как организационная форма коллективного управления. Принципы формирования команды в организации. Виды команд в организации. Групповые роли, нормы, цели, ценности. Этапы развития команды. Особенности группового взаимодействия на каждом из этапов. Феномены снижения групповой эффективности. Мероприятия, направленные на повышение эффективности работы группы. Критерии успешной команды. Влияние командного подхода на организацию.	1			20	1-5	1. Изучение вопросов содержания темы; 2. Конспектирование основной и дополнительной литературы по указанию преподавателя; 3. Проработка конспекта лекций, учебников, учебных пособий, учебно-методической литературы, включая информационные образовательные ресурсы 4. Выполнение заданий.	Доклад - презентация контрольная работа
2.	Личностные особенности, влияющие на работу в команде. Лидерские качества руководителя. Типология ролей в команде. Авторитет и лидерские качества руководителя. Команда руководителей. Подготовка командных лидеров. Диагностика собственной роли в команде. Тест Белбина «Определение собственной роли в команде».	1	2		25	1,-5	1. Изучение вопросов содержания темы; 2. Конспектирование основной и дополнительной литературы по указанию преподавателя; 3. Проработка конспекта лекций, учебников, учебных пособий, учебно-методической литературы, включая информационные образовательные ресурсы 4. Выполнение заданий.	вопросы для самоконтроля
3.	Формирование командного духа. Сущность и значение команды перемен. Комплектование команды перемен. Факторы, провоцирующие раскол в команде. Управление командными взаимоотношениями. Блокирующие модели поведения. Работа с конфликтом в команде. Трудности работы в команде. Процессы раскола команды и работа с ними. Тренинг командообразования. Его роль, возможные варианты проведения. Упражнения, направленные на	1	2		25	1-5	1. Изучение вопросов содержания темы; 2. Конспектирование основной и дополнительной литературы по указанию преподавателя; 3. Проработка конспекта лекций, учебников, учебных пособий, учебно-методической литературы, включая информационные образовательные ресурсы 4. Выполнение заданий.	Доклад - презентация тестирование

формирование команды.							
4. Инструменты управления командными взаимоотношениями. Групповые защитные механизмы, позволяющие обеспечить целостность команды. Тим-билдинг и его возможности для формирования команды. Общее видение и его значение для команды. Решение кейсов.	1	4		21,8	1-5 1. Изучение вопросов содержания темы; 2. Конспектирование основной и дополнительной литературы по указанию преподавателя; 3. Проработка конспекта лекций, учебников, учебных пособий, учебно-методической литературы, включая информационные образовательные ресурсы 4. Выполнение заданий.	Тестирование и контрольная работа	
Итого 108	4	8		91,8			