Министерство просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н. Ульянова»
(ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова»)

Факультет Физико-математического и технологического образования
Кафедра Технологий профессионального обучения

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебно-методической работе
_____ С.Н. Титов
«25» июня 2021 г.

КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ И МЕТОДЫ ГРУППОВОЙ РАБОТЫ В ОБРАЗОВАНИИ

Программа учебной дисциплины модуля «Управление профессиональной образовательной организацией»

основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы магистратуры по направлению подготовки
44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям) ,

направленность (профиль) образовательной программы
Управление профессиональной образовательной организацией

(заочная форма обучения)

Составитель: Короткова М.В.,
к.э.н., доцент кафедры технологий профессионального обучения

Рассмотрено и одобрено на заседании ученого совета факультета физико-математического и технологического образования, протокол от «21» июня 2021 г. № 7

Ульяновск, 2021

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 01D77C644FC1E54000000006381D0002
Владелец: Титов Сергей Николаевич
Действителен: с 19.07.2021 до 19.07.2022

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Командообразование и методы групповой работы в образовании» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений модуля "Управление профессиональной образовательной организацией" учебного плана основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы магистратуры по направлению подготовки 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям), направленность (профиль) образовательной программы «Управление профессиональной образовательной организацией», шифр дисциплины Б.1.В. 02.01, заочной формы обучения.

Дисциплина опирается на результаты обучения, сформированные в рамках программ, формирующих компетенции дисциплин программ бакалавриата «Деятельность профессиональной образовательной организации и /или соответствующих дисциплин других направлений подготовки педагогического направления уровня бакалавриата, таких как экономика образования, др.

Результаты изучения дисциплины «Командообразование и методы групповой работы в образовании» являются теоретической и методологической основой для изучения дисциплин: «Стратегическое планирование и прогнозирование», «Организация деятельности профессиональной образовательной организации», программ практик.

1. Перечень планируемых результатов обучения (образовательных результатов) по дисциплине

Целью дисциплины «Командообразование и методы групповой работы в образовании» является - овладение обучающимися основными управленческими технологиями командообразования в образовательной деятельности, а также - формирование у магистрантов основ организационного поведения, умений работать в команде для достижений стратегических и тактических целей деятельности профессиональной образовательной организации.

Задачи:

-знать специфику эффективного взаимодействия и группе и командной работе, основные понятия дисциплины, владеть методами анализа командных ролей, знать факторы, влияющие на эффективность командной и групповой работы в профессиональной образовательной организации;

-иметь представление о этапах развития группы, проблемах группового взаимодействия, обусловленных тем или иным этапом ее становления;

-научить адекватно ориентироваться в целях и методах групповой работы, понимать стилистические различия в ведении групп в зависимости от поставленных профессиональной образовательной организацией целей;

-сформировать навыки использования некоторого минимума практических приемов работы с группой (командой, цикловой комиссией СПО, подразделением ДПО).

- применение полученных навыков в научной работе по теме магистерского исследования.

Обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Командообразование и методы групповой работы в образовании» (в таблице представлено соотнесение образовательных результатов обучения по дисциплине с индикаторами достижения компетенций):

Компетенция и индикаторы ее достижения в дисциплине	Образовательные результаты дисциплины (этапы формирования дисциплины)		
	знает	умеет	владеет
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели. УК-3.1. **Знает:**	ОР-1 основные определения дисциплины, в т.ч. жизненный цикл команды, основы ее формирования, развития, обеспечения	ОР-2 планировать и организовывать работу команды, разрабатывать стратегию и тактику ее работы членов команды,	ОР-3 инструментами и методами мотивации участников командной работы; методиками изучения и коррекции

жизненный цикл команды, основы ее формирования и развития; основы обеспечения эффективности командной работы и руководства ею; функции, обязанности проект-менеджера, требования к нему; УК-3.2. **Умеет:** разрабатывать стратегию командной работы; формировать команду, планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия, инструктировать членов команды, организовывать и управлять их конструктивным взаимодействием; УК-3.3. **Владеет:** инструментами и методами мотивации участников командной работы; методиками изучения и коррекции психологического климата группы, предупреждения и решения возникающих в команде разногласий и конфликтов; методами оценки компетенций и опыта участников команды; методами установления коммуникативных связей, организации и проведения совещаний, ведения переговоров.	эффективности командной работы и руководства ею; функции, обязанности руководителя команды	делегировать полномочия, инструктировать членов команды, управлять работой команды	психологического климата группы, решения возникающих в команде разногласий и конфликтов; методами оценки компетенций
ПК-8 Способен формировать структуру профессиональной образовательной организации, обеспечивающую ее развитие, повышение качества образовательных услуг и эффективность деятельности	ОР-4 структуру ПОО, передовой российский и зарубежный опыт развитии ПОО развития, повышения качества предоставления образовательных	ОР-5 проводить анализ для оптимизации организационной структуры ПОО и ДПО, привлекать дополнительные ресурсы в ПОО, ДПО	ОР-6методами мониторинга состояния и эффективности использования ресурсов ПОО, ДПО

организации. **Индикаторы достижения компетенции** ПК-8.1. Знает: структуру профессиональной образовательной организации, передовой отечественный и зарубежный опыт развития, повышения качества образовательных услуг и эффективности деятельности организации; направления работы по управлению социальными процессами в организации. ПК-8.2. Умеет: анализировать, оптимизировать организационную структуру профессиональной образовательной организации; осуществлять поиск и привлечение дополнительных ресурсов. ПК-8.3. Владеет: методами мониторинга состояния и эффективности использования ресурсов образовательной организации.	услуг за счет командной работы в ПОО и ДПО		
ПК-9. Способен организовывать и оценивать качество работы педагогических работников по реализации программ СПО, ДПП. ПК-9.1. Знает: нормативные правовые акты, локальные нормативные акты организации, регламентирующие процедуры оценки качества работы педагогических работников по	ОР-7 нормативные правовые акты, регламентирующие процедуры оценки качества работы педагогических работников по реализации программ СПО и ДПП.	ОР-8 оценивать качество различных видов работ по реализации программ СПО, ДПО; планировать и проводить мероприятия по оценке качества работы педагогических работников по реализации программ СПО и ДПП; планировать систему корректирующих и	ОР- 9 методами оценки качества работы педагогических работников по реализации программ СПО и ДПП.

реализации программ СПО и ДПП. ПК-9.2. Умеет: оценивать качество выполнения педагогическими работниками различных видов работ по реализации программ СПО, ДПО; планировать и проводить мероприятия по оценке качества работы педагогических работников по реализации программ СПО и ДПП; планировать систему корректирующих и предупреждающих действий. ПК-9.3. Владеет: методами оценки качества работы педагогических работников по реализации программ СПО и ДПП.		предупреждающих действий.	

2. **Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Номер семестра	Учебные занятия						Форма промежуточной аттестации
	Всего		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные занятия, час	Самостоят. работа, час	
	Трудоемк.						
	Зач. ед.	Часы					
1	2	72	-	8	-	58	зачет
Итого:	2	72	2	8	-	58	6

3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

3.1.Указание тем (разделов) и отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Наименование раздела и тем	Количество часов по формам организации обучения

	Лекционные занятия	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
1 семестр				
Тема 1. Введение. Предмет курса. Цель и задачи. Структура курса. Значение дисциплины в образовательной программе.				8
Тема 2. Понятие командообразования. Роль командообразования и групповой и командной форм работ в профессиональном обучении.		2		10
Тема 3. Групповые процессы и продуктивность в образовательной деятельности				10
Тема 4. Принципы эффективного командообразования в образовании		2		10
Тема 5. Методы групповой работы и диагностики командности		2		10
Тема 6. Синергетический эффект командной работы.		2		10
Итого:		**8**		**58**

3.2. Краткое описание содержания тем (разделов) дисциплины

Тема 1. Введение. Предмет курса. Цель и задачи. Структура курса. Основные понятия курса. Источники информации. Значение дисциплины в образовательной программе.

Тема 2. Понятие командообразования. Роль командообразования и групповой и командной форм работ в профессиональном обучении. Преимущества и недостатки групповой и командной форм работ . Основные подходы к определению команды. Определение команды по Танненбауму, Берду и Селасу. Методические подходы к оптимизации команд: дизайн или/и формирование. Синтез подход в повышению эффективности команды.

Тема 3. Групповые процессы и продуктивность в образовательной деятельности. Группа, подразделение и команда: сходства и различия. История возникновения, динамика становления, цели, роли, регламент взаимодействия. Распределение ролей. Командные роли в концепции М.Бельбина. Анализ ролевых профилей по модели Бельбина. Модель Майерс-Бриггс. Соционика. Интеллектуальные роли (психотипы) в модели Кейрси. Анализ командной деятельности по модели Марджерисона-Маккенна. Управленческие роли в модели Т.Ю.Базарова.

Тема 4. Принципы эффективного командообразования. Базовые умения члена команды по О'Нилу, Альфреду и Бейкеру. Понятие целевой роли члена команды. Центральность целевой роли. Принципы компетентности и предпочтений в подборе членов команды. Эффекты давления среды на членов команды. Психологическая совместимость и сплоченность команды. Характеристики высокопроизводительной команды. Особенности «плохих» и «хороших» команд. Команда и коллектив. Очерк истории групповой работы. Исследования и результаты, полученные в школе К.Левина. Понятие групповой работы в психологии и в менеджменте: сходства и различия. Тренинг, групповой коучинг, менторинг, модерация, фасилитация: особенности применения в образовательной деятельности.
Основания классификации групповой работы: по целям работы, по процессу работы, по феноменологии, по продуктам работы.

Тема 5. Методы групповой работы и диагностики командности. Понятие и составляющие

профессионализма. Становление профессионала. Уровень командного профессионализма. Уровни профессионализма в организации: индивидуальный, командный, общеорганизационный. Факторы и детерминанты развития профессионализма. Дорожная карта развития профессионализма. Классические теории обучения. Особенности обучения в образовании. Параметры классификации концепций обучения. Сравнение активных форм обучения. Тренинг и кейс-стади - сходства и различия. Обучение посредством личного опыта. Проблемное обучение. Технологии повышения креативности обучения.
Интерактивная форма: Кейс-стади

Тема 6. Синергетический эффект командной работы. Эффекты, сопровождающие взаимодействие команд с различными целями. Связанность членов и их лояльность команде, динамика индивидуальных различий в реагировании. Связность в команде и терпимость к авторитаризму. Особенности командной идентичности в условиях конкуренции. Команда и конформизм. «Огруппление» мышления и сопротивление изменениям по Д.Джанису. Динамика восприятия представителей других команд. Ингрупповой фаворитизм и нужды командного управления в организации. Техники снижения командной конкуренции: ротация и специфика стимулирования, объединение целей. Процедуры управления и их стандартизация. Поведение в команде, команд и дефицит ресурсов.
Интерактивная форма: Тренинг на командообразование (на примере образовательной организации).

4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа студентов является особой формой организации учебного процесса, представляющая собой планируемую, познавательно, организационно и методически направляемую деятельность студентов, ориентированную на достижение конкретного результата, осуществляемую без прямой помощи преподавателя. Самостоятельная работа студентов является составной частью учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний и навыков, поиск и приобретение новых знаний, а также выполнение учебных заданий, подготовку к предстоящим занятиям и экзамену. Она предусматривает, как правило, разработку рефератов, написание докладов, выполнение творческих, индивидуальных заданий в соответствии с учебной программой (тематическим планом изучения дисциплины). Тема для такого выступления может быть предложена преподавателем или избрана самим студентом, но материал выступления не должен дублировать лекционный материал. Реферативный материал служит дополнительной информацией для работы на практических занятиях. Основная цель данного вида работы состоит в обучении студентов методам самостоятельной работы с учебным материалом. Для полноты усвоения тем, вынесенных в практические занятия, требуется работа с первоисточниками. Курс предусматривает самостоятельную работу студентов со специальной литературой. Следует отметить, что самостоятельная работа студентов результативна лишь тогда, когда она выполняется систематически, планомерно и целенаправленно.

Задания для самостоятельной работы предусматривают использование необходимых терминов и понятий по проблематике курса. Они нацеливают на практическую работу по применению изучаемого материала, поиск библиографического материала и электронных источников информации, иллюстративных материалов. Задания по самостоятельной работе даются по темам, которые требуют дополнительной проработки.

Общий объем самостоятельной работы студентов по дисциплине включает аудиторную и внеаудиторную самостоятельную работу студентов в течение семестра.

Аудиторная самостоятельная работа осуществляется в форме выполнения тестовых заданий, кейс-задач, письменных проверочных работ по дисциплине. Аудиторная самостоятельная работа обеспечена базой тестовых материалов, кейс-задач по разделам дисциплины.

Внеаудиторная самостоятельная работа осуществляется в формах:

– подготовка к лекциям и практическим занятиям с использованием конспекта лекций,

материалов практических занятий ;

– оформление отчетов по выполненным практическим заданиям и теоретическая подготовка к их сдаче (в соответствии с расписанием занятий).

Перечень вопросов для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации – в соответствии с тематикой дисциплины.

Тематика рефератов

1. Уровни исследования. Объект и предмет исследования.
2. Задачи и виды исследований.
3. Подходы к исследованию систем управления.
4. Функциональная роль исследования систем управления.
5. Методология и методы исследования.
6. Методы научных исследований.
7. Применение вспомогательных средств в исследованиях.

Интроспекция и феноменологическое самонаблюдение.

8. Организация эксперимента.
9. Эффект Хоторна при проведении экспериментов.
10. Тестовые методики.
11. Методы опроса и диалогические методы.
12. Анализ документов как метод сбора информации.
13. Социометрический метод как метод сбора первичной социальной информации.
14. Индикатор и шкала измерения в социологическом исследовании.
15. Источники информации в исследовании.
16. Количественная обработка результатов исследования.
17. Статистический метод как метод обработки наблюдений и экспериментов.

Индивидуальные задания
1 семестр

Каждый обучающийся после выполнения и защиты темы исследования готовит фрагмент учебной мультимедийной презентации по заданной теме объемом не менее 10 слайдов – итоговая работа.

а) структура мультимедийной презентации:

- титульный лист;
- оглавление;
- содержание (изложение учебного материала) в виде текстовой, графической информации, аудио и видеоматериалов;
- тематика;
- актуальность;
- использованные источники с краткой аннотацией.

б) критерии оценивания

Студент должен продемонстрировать умения и навыки работы с прикладным программным обеспечением общего и специального назначения

Примерный перечень тем индивидуальных работ:

Задание 1. Методы и формы обучения персонала образовательной организации

Постановка задачи. Разработать и предложить конкретные методы и формы обучения по каждой задаче обучения применительно к каждому виду стратегии развития образовательной организации, к трем категориям персонала : руководителям, преподавателям , мастерам производственного обучения

Исходные данные. Задачи обучения персонала в зависимости от выбранного вида стратегии развития образовательной организации.

Темы контрольных работ

1. Преимущества и недостатки командной и групповой работы

2. Семь принципов организации командной формы работы по (Зинкевич-Евстигнеева Т., Фролов Д., Грабенко Т.)
3. Феномен коллективного интеллекта (А.И. Пригожин)
4. Основные признаки команды
5. Женский коллектив, его специфические черты
6. Подходы к формированию и укреплению команд
7. Самоуправляющиеся команды
8. Управленческая сетка «ГРИД»
9. Коммуникации в команде
10. Когнитивные умения лидера
11. Доверие и делегирование полномочий.
12. Определение этапов и методов развития организации
13. Тренинг командообразования. Пример
14. Методы группового взаимодействия
15. Планирование консалтингового проекта и разработка его бюджета

Для самостоятельной подготовки к занятиям по дисциплине рекомендуется использовать учебно-методические материалы:

1. Черных А.В. Командообразование и методы групповой работы: /учебное пособие для магистрантов направления 38.04.03. - Ульяновск: УлГПУ, 2016. – 38с.
2. Короткова М.В., Прудникова О.А., Сафина Г.М., Черных А.В. Актуальные проблемы современного менеджмента: кол. монография. [Текст]/ М.В. Короткова, О.А. Прудникова, Г.М. Сафина, А.В. Черных. Ульяновск: УлГПУ им И.Н. Ульянова. 2012. – 202 с. (Библиотека УлГПУ).
3. Технологии управления персоналом: практикум по самоменеджменту: учебно- методическое пособие/авт-сост. Черных А.В., Короткова М.В., Никитина С.О., [др.]
4. Черных А.В., Прудникова О.А., Короткова М.В. Управленческой консультирование. – Ульяновск, Издательство УлГПУ.- 2013 -243 с.

5. Примерные оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Организация и проведение аттестации студента

ФГОС ВО в соответствии с принципами Болонского процесса ориентированы преимущественно не на сообщение обучающемуся комплекса теоретических знаний, но на выработку у бакалавра компетенций – динамического набора знаний, умений, навыков и личностных качеств, которые позволят выпускнику стать конкурентоспособным на рынке труда и успешно профессионально реализовываться.

В процессе оценки бакалавров необходимо используются как традиционные, так и инновационные типы, виды и формы контроля. При этом постепенно традиционные средства совершенствуются в русле компетентностного подхода, а инновационные средства адаптированы для повсеместного применения в российской вузовской практике.

Цель проведения аттестации – проверка освоения образовательной программы дисциплины-практикума через сформированность образовательных результатов.

Промежуточная аттестация осуществляется в конце семестра и завершает изучение дисциплины; помогает оценить крупные совокупности знаний и умений, формирование определенных компетенций.

Оценочными средствами текущего оценивания являются: доклад, тесты по теоретическим вопросам дисциплины, защита практических работ и т.п. Контроль усвоения материала ведется регулярно в течение всего семестра на практических (семинарских, лабораторных) занятиях.

№ п/п	**СРЕДСТВА ОЦЕНИВАНИЯ,** используемые для текущего	Образовательные результаты дисциплины

	оценивания показателя формирования компетенции	
	Оценочные средства для текущей аттестации ОС-1 Защита реферата ОС-2 Отчет о выполнении индивидуального задания ОС-3 выполнение практического задания 3.1. 3.2. ОС-4 тестирование ОС-5 вопрос зачета	ОР-1 опираться на понятийный аппарат дисциплины, в т.ч. жизненный цикл команды, основы ее формирования, развития, обеспечения эффективности командной работы и руководства ею; функции, обязанности руководителя команды ОР-2 планировать и организовывать работу команды, разрабатывать стратегию и тактику ее работы членов команды, делегировать полномочия, инструктировать членов команды, управлять работой команды ОР-3 пользоваться инструментами и методами мотивации участников командной работы; методиками изучения и коррекции психологического климата группы, решения возникающих в команде разногласий и конфликтов; методами оценки компетенций ОР-4 представлять структуру ПОО, передовой российский и зарубежный опыт развитии ПОО развития, повышения качества предоставления образовательных услуг за счет командной работы в ПОО и ДПО; ОР- 5 проводить анализ для оптимизации организационной структуры ПОО и ДПО, привлекать дополнительные ресурсы в ПОО, ДПО; ОР-6 проводить мониторинг состояния и эффективности использования ресурсов ПОО, ДПП ОР- 7 пользоваться нормативно- правовыми актами, регламентирующими процедуру оценки качества работы педагогических работников по реализации образовательных программ; ОР-8 оценивать качество различных видов работ по реализации программ СПО, ДПО; планировать и проводить мероприятия по оценке качества работы педагогических работников по реализации программ СПО и ДПП; планировать систему корректирующих и предупреждающих действий; ОР- 9 методами оценки качества работы педагогических работников по реализации программ СПО и ДПП.
	Оценочные средства для промежуточной аттестации зачет ОС-5 зачет в форме устного собеседования	

Описание оценочных средств и необходимого оборудования (демонстрационного материала), а так же процедуры и критерии оценивания индикаторов достижения компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения образовательной программы представлены в Фонде оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине.

Материалы, используемые для текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине

Тесты

Задача 1. На официальных сайтах образовательных организаций сайтах следующие сообщения о политике управления персоналом:

1. Указано число сотрудников, несколько слов сказано о социальных программах.
2. Информация о социальной политике компании включает размеры зарплат и премий.
3. Подробно рассказано о высшем руководстве (с фотографиями). Персоналу посвящен один из пунктов миссии: «Мы стремимся сплотить все подразделения компании в единую команду, в которой высоко ценятся компетентность, ответственность и готовность к самоотдаче».
4. Нет ни слова о персонале.

Какие есть достоинства и недостатки у данных вариантов представления информации о командообразовании идет речь?
Каким категориям сотрудников образовательной организации адресована данная информация?
Какие из этих вариантов повышают имидж компании как работодателя?
Аргументируйте свой ответ.

Задача 2. Какие источники информации об организации, на Ваш взгляд, пользуются наибольшим доверием потенциальных работников:
1. личные свидетельства бывших и действующих сотрудников организации;
2. публикации в печатных СМИ и сюжеты на ТВ и радио;
3. рекламные объявления;
4. информация, полученная на собеседовании;
5 информация, полученная в кадровых агентствах;
6. рассказы людей, никогда не работавших в этой организации (родственники, знакомые).

Какие есть достоинства и недостатки у каждого из источников?
Какие категории персонала пользуются каждым из данных источников?
Аргументируйте свой ответ.

Задача 3. Определите, какие методы обучения на рабочем месте наиболее эффективны в процессе профессионального развития персонала:
1. ротация, использование инструкций, наставничество, делегирование полномочий;
2. ротация, ролевые игры, учебные ситуации;
3. деловые игры, ротация;
4. деловые и ролевые игры.

Аргументируйте свой ответ.

Материалы, используемые для промежуточного контроля успеваемости обучающихся по дисциплине

ОС-5 зачет в форме устного собеседования
Примерные вопросы к зачету

1. Актуальность темы исследования.
2. Объект и предмет исследования.
3. Методы исследования социального взаимодействия: классификация и сравнение.
4. Культура организации и субкультура подразделения: природа, свойства, различия.
5. Психологические проблемы межличностного и межгруппового взаимодействия.
6. Нормативная модель командообразования, особенности применения в образовании.
7. Концепция командных ролей по Р.М.Бельбину, особенности применения в образовании. Модель психотипов по Майерс-Бриггс особенности применения в образовании.
8. Психологические особенности урегулирования конфликтов в структурном подразделении образовательной организации.
9. Авторы развития коллективного субъекта профессиональной деятельности.
10. Опасности командного взаимодействия в образовании.
11. Кризисы и конфликты в групповом взаимодействии.
12. Проблема критериев профессионализма группы; понятие «профессиональные компетенции» команды.
13. Внешние и внутренние факторы, определяющие специфику деятельности группы и команды в организации и вне её.
14. Структура и функции групповой сессии.

15. Аспекты анализа групповой сессии.
16. Коммуникативные умения специалиста и руководителя и их развитие.
17. Понятие обратной связи в деловом общении. Виды обратных связей.
18. Основные признаки малой группы (подразделения).
19. Сходства и различия малой группы и команды.
20. Понятие и составные части доверия как основы социального взаимодействия.
21. Доверие и делегирование полномочий в организации и команде.
22. Сходства и различия тренинга, наставничества и коучинга как методов повышения эффективности командной деятельности.
23. Природа технологии Челленджа.
24. Основные навыки эффективного менеджера в образовании.
25. Комплементарная команда.
26. Лидерство
27. Власть – понятие и его разновидности
28. Отличительные признаки от лидера и руководителя.
29. Коммуникационное консультирование
30. Самоуправляющиеся команды
31. Современные требования к формированию команд в организация их деятельности в образовании.

В конце изучения дисциплины подводятся итоги работы студентов на лекционных и практических занятиях путем суммирования заработанных баллов в течение семестра.

Критерии оценивания знаний обучающихся по дисциплине

Формирование балльно-рейтинговой оценки работы обучающихся

		Посещение лекций	Посещение практических занятий	Работа на практических занятиях	Зачёт
1 семестр	Разбалловка по видам работ	1 х 1=1 баллов	3 х 1=3 балла	164 балла	32 балла
	Суммарный макс. балл	1 балл max	4 балла max	168 баллов max	200 баллов max

Критерии оценивания работы обучающегося по итогам 1 семестра

	Баллы (2 ЗЕ)
«зачтено»	более 100
«не зачтено»	100 и менее

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Успешное изучение курса требует от обучающихся посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления с основной и дополнительной литературой.

Подготовка к практическим занятиям.

При подготовке к практическим занятиям студент должен изучить теоретический материал по теме занятия (использовать конспект лекций, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, при необходимости дополнить конспект, делая в нем соответствующие записи из литературных источников). В случае затруднений, возникающих при освоении теоретического материала, студенту следует обращаться за консультацией к

преподавателю. Идя на консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

В начале практического занятия преподаватель знакомит студентов с темой, оглашает план проведения занятия, выдает задания. В течение отведенного времени на выполнение работы студент может обратиться к преподавателю за консультацией или разъяснениями. В конце занятия проводится прием выполненных заданий, собеседование со студентом.

Результаты выполнения практических зданий оцениваются в баллах, в соответствии с балльно-рейтинговой системой университета.

Планы практических занятий

Практическая работа № 1. Психологические основы формирования команд

Задание 1. Приведите примеры разных групп, представленных в классификации малых групп.

Задание 2. Составьте характеристику групп, членами которых вы себя считаете.

Задание 3. Подумайте над вопросом: как можно определить тип темперамента у человека, не используя тестовых материалов? Запишите свои предложения.

Задание 4. Предложите способы изменения характера, являющиеся, на ваш взгляд, эффективными.

Задание 5. Продумайте методы мотивации членов команды.

Задание 6. Познакомьтесь с чертами личности, которыми, по мнению А. Маслоу, обладают самоактуализирующиеся люди. Согласны ли вы с представленными характеристиками? Какое значение вы вкладываете в эти характеристики?

1. Более эффективное восприятие реальности.
2. Принятие себя, других и природы.
3. Непосредственность, простота и естественность.
4. Центрированность на проблеме.
5. Независимость, потребность в уединении.
6. Автономия: независимость от культуры и окружения.
7. Свежесть восприятия.
8. Вершинные или мистические переживания.
9. Общественный интерес.
10. Глубокие межличностные отношения.
11. Демократичный характер.
12. Разграничение средств и целей.
13. Философское чувство юмора.
14. Креативность.
15. Сопротивление окультуриванию.

Задание 7. Определите наиболее эффективное направление стимулирования вашей трудовой деятельности (отдельно по теориям А. Маслоу, Д. Макклелланда, Ф. Герцберга, В. Герчикова). Данные занесите в таблицу:

Таблица

Теории мотивации			
А. Маслоу	Д.Макклелланд	Ф. Герцберг	В. Герчиков

Задание 8. Сформулируйте способы создания позитивных предпосылок мотивации к работе в команде.

Задание 9 . На основе данной характеристики определите тип темперамента.

1. «Все впечатления действуют на этого человека легко и быстро. В молодости он малыш и плутишка: грубит учителям, носит очки и пачкает стены. Учится скверно, но курсы оканчивает. Родителей не почитает. Спит до двенадцати часов, ложится в неопределенное время. Для любви

одной природа его на свет произвела: только тем и занимается, что любит. Женится нечаянно. Вечно воюет с тещей. Ужасно любит скандалы и любительские спектакли. Почтовый ящик юмористических журналов выдуман исключительно для этих людей. Постоянен в своем непостоянстве».

2. «Нос несколько крив, и глаза ворочаются в орбитах, как голодные волки в тесной клетке. За укушение блохи или укол булавкой готов разорвать на клочки весь свет. Глубоко убежден, что зимой очень холодно, а летом очень жарко. Обедая, чувствует себя очень скверно, потому что все бывает пережарено, пересолено… Большею частью холостяк, а если женат, то запирает жену на замок. Ужасно ревнив. Шуток не понимает. Газеты читает для того, чтобы ругнуть газетчиков. Как муж и приятель – невозможен; как подчиненный – едва ли мыслим; как начальник – невыносим и весьма нежелателен».

3. «Милый человек. Вечно серьезен, потому что лень смеяться. Ест, когда и что угодно, не пьет, потому что боится кондрашки, спит двадцать часов в сутки. Непременный член всевозможных комиссий, заседаний и экстренных собраний, на которых ничего не понимает, дремлет без зазрения совести и терпеливо ожидает конца. Женится в тридцать лет при помощи дядюшек и тетушек. Самый удобный для женитьбы человек: на все согласен и покладист. Жену величает душенькой. На службе счастлив».

4. «Глаза серо-голубые, готовые прослезиться. Любимое занятие – стоять перед зеркалом и рассматривать свой язык. Думает, что слаб грудью и нервен, а потому ежедневно пьет жизненный эликсир. Давно уже порешил, что его не понимают доктора. Шубу надевает в сентябре, снимает в мае. В каждой собаке подозревает водобоязнь. Божится и клянется, что ничего не пьет. Женится на сиротке. Тещу, если она у него есть, величает прекраснейшей и мудрейшей особой; наставления ее выслушивает молча, склонив голову набок. Газет не читает».

Задание 10. Заполните таблицу «Черты характера», указывая в каждой группе положительные и отрицательные черты.

Черты, выражающие направленность личности	Волевые черты
1. Отношение к деятельности: 2. Отношение к другим людям: 3. Отношение к самому себе: 4. Отношение к вещам:	1. Сила воли: 2. Слабоволие:

Задание 11. Оказывает ли группа отрицательное влияние на личность? Изучите этот вопрос, понаблюдайте и сделайте выводы, какое отрицательное влияние оказывает группа (команда) на личность.

Задание 12. Напишите в два столбика качества личности, помогающие эффективному общению и затрудняющие его.

Задание 13. Напишите мини-сочинение на тему: «Факторы, влияющие на создание моего первого впечатления о другом человеке».

Задание 14. Понаблюдайте за жестами людей и на основе своего наблюдения составьте толкование значения этих жестов. Предложите, как и какие жесты можно использовать в командной работе.

Задание 15. Опишите барьеры непонимания, которые могут возникать в процессе общения людей.

Задание 16. Определите по данному описанию значение жеста: 1) сложенные руки на груди, скрещенные руки и ноги; 2) слегка наклоненная в сторону голова; 3) руки за спиной, голова поднята, подбородок выставлен вперед; 4) поглаживание подбородка; 5) демонстрация открытых ладоней; 6) захватывание запястья одной руки другой за спиной; 7) кулак подпирает подбородок. Задание

17. Определите барьеры общения, которые возникли в приведенных ситуациях.

1. «Силантий недовольно освободил рукав и погладил лысину: - Да видишь, какое дело: сани, здесь это, оставили на дворе. Семен и вот они, здесь это, придумали: с горки, видишь, кататься. Антон, вот он самый здесь, вот пусть он сам скажет. - Вот, вот! – возмущалась Оксана. – Пускай Силантий повторит, что он сказал… - Да чего ж такого! Правду, здесь это, сказал, и никаких данных. Говорю, замуж тебе хочется, а ты будешь, здесь это, сани ломать. Видишь, какая история…» (А.С. Макаренко «Педагогическая поэма»).
2. «Пушкин Александр Сергеевич родился в 1799 г. в семье своих родителей, которые не могли преодолеть крепостного быта того времени, который суждено было преодолеть их сыну, не сумевшему, однако, преодолеть в себе те непреодолимые черты дворянской касты, которые он преодолевает в некоторых своих сочинениях, которые царское правительство хотело преодолеть ссылкою и цензурою, но не смогло преодолеть, так как гениальный поэт преодолел все рогатки того времени. Но, не будучи в состоянии преодолеть косный быт придворного ханжества, был убит на дуэли, потому что феодальные условности в его время преодолевали разумные начала жизни, которые могли преодолеть только после смерти поэта, в лице преодолевших дворянство писателей из разночинцев» (В. Ардов «Два Пушкина (Пародии)»).
3. Из сообщения, посвященного вопросам воспитания детей: «Локализованная система медико-педагогического воздействия на личность ребенка, поскольку она дифференцируется в учреждении социального воспитания, должна превалировать настолько, насколько она согласуется с естественными потребностями ребенка и насколько она выявляет творческие перспективы в развитии данной структуры – биологической, социальной и экономической. Исходя из этого, мы констатируем…» (А.С. Макаренко «Педагогическая поэма»).
4. Из выступления М. Задорнова: «Товарищи, не можно больше терпеть. Сколько много товарищев не умеют еще грамотно употребить нужоных падежов, понимаете ли. Не тама ударяют по словам. Приведу пример: наш главный инженер все время говорит «ширше». Да. В то время как правильно говорить «ширее». А наш главный директор был сказамши «с четырьмями космонавтами на борту». Это же уму не растяжимо, товарищи. В наш век говорить «с четырьмями», когда давно уже с пятермыми… По лицу видать: не раз доской почета отмечался. А все от бескультурья… Я уже вчера, например, был смотреть по телевизору оперу известного римского композитора – Корсакова. Окультуриваться надо, чтобы язык у всех был грамотно повешен уже к концу квартала» (А. Исаева «Можно ли научиться острить?»).

Задание 18. Составьте список личностных качеств лидера команды.

Задание 19. Продумайте и обоснуйте ответ на вопрос: какой стиль лидерства при командной работе является оптимальным на ваш взгляд?

Задание 20. Подберите примеры персонажей из художественной литературы, у которых явно преобладает определенный стиль лидерства.

Задание 21. Составьте список вопросов, с помощью которых, по вашему мнению, возможно выявить систему межличностных взаимоотношений:

а) в учебном коллективе;
б) в рабочем коллективе,
в) в команде.

Практическая работа № 2. Технология создания команды

Задание 1. Перечислите условия, которые по вашему мнению, могут влиять на способность команды работать вместе.

Задание 2. Опишите предложенные методы командообразования, заполните таблицу:

Метод	Описание
Мини-лекция	
Упражнение	
Игра	
Метод кейсов	
Тренинг	

Задание 3. Вспомните и опишите ситуации, в которых наиболее эффективным методом создания и обучения команды является тренинг (игра, мини-лекция и т.д.).
Задание 4. Опишите свою технологию создания команды.
Задание 5. Разработайте технологию (с учетом формы и методов командообразования) создания команды в вашем коллективе.
Задание 6. Выполните диагностическую методику (по А.И. Пригожину)
«Цели организации»:

- напишите цели своей организации на ближайшую перспективу;
- проранжируйте эти цели по приоритетности;
- сравните эти цели с целями своих коллег;
- разъясните друг другу свои цели и приоритеты;
- совместно придите к единому пониманию целей и приоритетов.

Задание 7. Разработайте «Кодекс команды» (правила и принципы работы в команде).
Задание 8. Заполните таблицу «Система создания команды»:

Действия	Описание
Определение личных целей лидера (руководителя), для достижения которых нужна команда	
Принятие лидером (руководителем) решения о необходимости создания команды	
Определение необходимых для решения возникающих задач качеств участников	
Выявление потенциальных участников команды	
Определение целей участников команды и раскрытие перспективы для каждого	
Индивидуальная мотивация участников команды	
Планирование действий команды, управление действиями команды (ежемесячное)	
Обучение участников команды	
Создание единства и атрибутики команды	

Задание 9. Подберите/предложите тесты на определение качеств характера каждого участника команды с целью эффективного планирования и организации работы команды для получения максимального результата.
Задание 10. В книге В. Ковалева «Успешная команда? Легко!» описаны реакции человека на тестирование, на которые предлагается обратить внимание лидеру при подборе команды и некоторые внешние особенности. Выскажите свое мнение. «Люди реагируют на тестирование абсолютно по-разному. И каждая из реакций дает создателю команды определенное знание о человеке.
Кто-то восхищается и просит распечатать результаты – это говорит об открытости человека новым знаниям и способности воспринимать объективную информацию о себе. Кто-то относится к тесту, как к очередной формальности при приеме на работу и хитрит, пытаясь вычислить правильные ответы. Если человек говорит: «Я в эти штуки не верю, вся эта психология и человековедение яйца выеденного не стоят!» – у него завышенная самооценка и он закрыт для новых знаний и умений. Если человек долго проходит тест, долго вникает, долго отвечает на вопросы – можно сразу определить, что это человек основательный и сосредоточенный, он сможет вникнуть во все до конца, но не сможет быстро среагировать на острую ситуацию или быстро принять решение. Если человек умный, интеллектуал, то чаще всего у него большой лоб, сухопарое телосложение, такие люди знают множество специфических терминов и любят анализировать любую информацию.

Предпочитают синий или черный цвет и стягивающий манжеты на одежде. Жестикулируют на уровне головы, часто прикасаются руками ко лбу, носу, подбородку. Но когда возникает выбор: что-то сделать или о чем-то подумать, они автоматически выбирают второе. Активность в бизнесе у них не очень высокая, но если нужно собрать команду для того, чтобы написать методическое пособие или подготовить остроумную сценку, то такие люди отлично справятся с задачей. Творческие люди не любят никаких ограничений. Обычно это натуры утонченные, они очень правильно говорят и прислушиваются к собственной речи.

Предпочитают белый цвет, стильную одежду, высокие каблуки, акцентируют внимание на горле (жесты, украшения). Таких людей лучше привлекать для творческой работы. Уверенные в себе люди немногословны, отвечают «да», «нет», предпочитают занимать пространство в центре помещения, любят красный цвет, золото и предпочитают действовать, а не разглагольствовать. Часто применяют ненормативную лексику. Сердечные люди ходят мягко, не любят обувь на каблуках, носят свободную одежду пастельных тонов (светло-розовую, светло-желтую, светло-зеленую, светло-голубую) и любят весь мир. Жестикулируют на уровне сердца.

Часто любят слова «мы», «сердечный» («сердешный»), «хорошо». Если есть выбор – продать человеку продукцию или подарить, они с удовольствием подарят. Бизнесом это не назовешь, но благотворительностью они заниматься могут. Жизнерадостные люди одеваются контрастно и ярко, для них приемлемо только то, что приносит удовольствие. В одежде и жестах делается акцент на область ниже пояса. В речи часто можно встретить слова «кайф», «драйв», «прикольно», «клево». А как только что-то перестает приносить удовольствие, они бросают это дело. Поэтому начать бизнес или несколько раз провести презентацию они могут, но, когда это превращается в ежедневную работу, у них не хватает терпения. Зато основательные люди немногословны, не любят менять свои привычки и не стремятся что-то изменять в своей жизни. Они любят, когда все стабильно. Из одежды предпочитают классику практичных цветов (серый, коричневый, серо-зеленый). В речи часто можно услышать такие слова, как «добротный», «качественный», «экономичный», «надежный». Такие люди могут бесконечно долго и стабильно заниматься любым бизнесом.».

Задание 11. Для определения качеств характера можно пользоваться личным опытом общения. Поделитесь своими наблюдениями (опытом).

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, Интернет-ресурсов, необходимых для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Чуланова, О. Л. Кадровый консалтинг : учебник / О.Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 358 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/textbook_5971e2c8792fc2.42060563. - ISBN 978-5-16-012953-2. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1085904 (дата обращения: 20.01.2022). – Режим доступа: по подписке.

2. Бухалков, М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учебное пособие / М. И. Бухалков. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 191 с. — (Высшее образование: Магистратура). – ISBN 978-5-16-010654-0. – Текст : электронный. – URL: https://znanium.com/catalog/product/1006759 (дата обращения: 20.01.2022). – Режим доступа: по подписке.

Дополнительная литература:

1. Егоршин, А. П. Эффективный менеджмент организации : учебное пособие / А.П. Егоршин. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 388 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/textbook_59e0c18f098a76.68931096. – ISBN 978-5-16-013498-7. – Текст : электронный. – URL: https://znanium.com/catalog/product/1220559 (дата обращения: 20.01.2022). – Режим доступа: по подписке.

2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 301 с. — (Высшее образование: Магистратура). – ISBN 978-5-16-006649-3. – Текст :

электронный. – URL: https://znanium.com/catalog/product/1067540 (дата обращения: 20.01.2022). – Режим доступа: по подписке.

Интернет-ресурсы

1. Единое окно доступа к образовательным ресурсам. Режим доступа: http://window.edu.ru.
2. Информационно-справочный портал. Режим доступа: library.ru.
3. Публичная электронная библиотека. Режим доступа: Public- library.narod.ru.
4. Российский общеобразовательный портал. Режим доступа: www.school.edu.ru.
5. Русская виртуальная библиотека. Режим доступа: www.rvb.ru.
6. Федеральный портал «Российское образование». Режим доступа: www.edu.ru.
7. Энциклопедии, словари, справочники. Режим доступа: www.enciklopedia.by.ru