

Документ подписан квалифицированной электронной подписью

Сертификат: 023E519200DAAC0FA374E9329E4F1A569EE

Владелец: "АНО ВО «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»"; АН

Действителен до: 2020-01-01

АНО ВО «Российский новый университет»

**Елецкий филиал Автономной некоммерческой организации высшего образования «Российский новый университет»
(Елецкий филиал АНО ВО «Российский новый университет»)**

кафедра прикладной экономики и сферы обслуживания

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля)

Командообразование и методы групповой работы
(наименование учебной дисциплины (модуля))

09.03.03 Прикладная информатика
(код и направление подготовки/специальности)

Прикладная информатика в экономике
(код и направление подготовки/специальности, в случаях, если программа разработана для разных направлений подготовки/специальностей)

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля) рассмотрена и утверждена на заседании кафедры «22» января 2019, протокол № 5/1.

Заведующий кафедрой Прикладной экономики и сферы обслуживания
(название кафедры)

к.п.н., доцент Гнездилова Н.А.
(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы, подпись заведующего кафедрой)

Елец
2019 год

1. НАИМЕНОВАНИЕ И ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).

Учебная дисциплина «Командообразование и методы групповой работы» изучается обучающимися, осваивающими образовательную программу «Прикладная информатика» в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 09.03.03 – Прикладная информатика (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 19.09.2017 г. № 922 (ФГОС ВО 3++).

Основная цель изучения учебной дисциплины состоит в том, чтобы дать обучающимся систематизированные знания по актуальным методологическим, теоретическим, методическим проблемам формирования основных принципов создания команд и необходимых условий успешной командной работы

Изучение учебной дисциплины направлено на подготовку обучающихся к осуществлению деятельности в области разработки, восстановления и сопровождения требований к программному обеспечению (далее -ПО), продукту, средству, программно-аппаратному комплексу, автоматизированной информационной системе или автоматизированной системе управления (далее - системе) на протяжении их жизненного цикла в соответствии с профессиональным стандартом «Системный аналитик», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 28 октября 2014 г. N 809н,

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОП.

Учебная дисциплина «Командообразование и методы групповой работы» относится к базовой части блока 1 «Дисциплины (модули)» и изучается по заочной форме обучения – в 1 сессию на 2 курсе.

Она объединяет знания и использует методы психологии, социологии и других гуманитарных наук, с одной стороны, и экономико-управленческих – с другой. Ее изучение базируется на знаниях и умениях, полученных студентами при изучении дисциплин: «Жизненная навигация», «Методы научного исследования», «Русский язык и культура речи», «Технологии саморазвития личности», «Основы управления» и др.

Успешное освоение дисциплины «Командообразование и методы групповой работы» направлено на подготовку обучающихся к преддипломной практике, изучению таких дисциплин, как: «Психология общения», «Экономика и организация предприятия», «Маркетинг», «Электронный документооборот».

Изучение дисциплины помимо теоретической подготовки носит выраженную практическую направленность.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОП.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен овладеть универсальной компетенцией (УК-3) – способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Планируемые результаты обучения по дисциплине.

Формируемая компетенция	Планируемые результаты обучения	Соотнесение показателей обучения дисциплины с индикаторами достижения компетенций	
		Код показателя результатов обучения	Код индикатора компетенции
Способен осуществлять	<u>Знать:</u>		
	- преимущества и недостатки работы в команде	УК-3-31	И-УК-3.1.

социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3)	сущность и характеристики психологического климата в команде	УК-3-32	И-УК-3.1.
	сущность командообразования	УК-3-33	И-УК-3.1.
	- механизмы и закономерности формирования команды	УК-3-34	И-УК-3.1.
	- сущность тренинга командообразования	УК-3-35	И-УК-3.1.
	факторы, влияющие на работу команды	УК-3-36	И-УК-3.1.
	<u>Уметь</u>		
	- выделять и анализировать преимущества и недостатки работы в команде	УК-3-У1	И-УК-3.2.
	определять пути формирования позитивного климата в команде	УК-3-У2	И-УК-3.2.
	- характеризовать условия и факторы командообразования .	УК-3-У3	И-УК-3.2.
	- определять условия успешности взаимодействия членов команды в ходе выполнения совместной деятельности	УК-3-У4	И-УК-3.2.
	- формулировать правила участников тренинга командообразования	УК-3-У5	И-УК-3.2.
	- определять позитивные и негативные факторы, влияющие на работу команды	УК-3-У6	И-УК-3.2.
	<u>Владеть</u>		
	- приемами рефлексивной оценки собственной роли в команде	УК-3-В1	И-УК-3.3.
	- приемами рефлексивной оценки преимуществ и недостатков работы в команде	УК-3-В2	И-УК-3.3.
	- приемами оценки психологического климата в команде	УК-3-В3	И-УК-3.3.
	- методикой выполнение командных упражнений в ходе тренинга командообразования	УК-3-В4	И-УК-3.3.
- методикой рефлексивной оценки хода и итогов выполнения командных упражнений в ходе тренинга командообразования	УК-3-В5	И-УК-3.3.	
- методикой оценки социометрического статуса личности в группе	УК-3-В6	И-УК-3.3.	

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ.

4.1. Общий объем учебной дисциплины (модуля).

№	Форма обучения	Семестр/сессия, курс	Общая трудоемкость		в том числе контактная работа с преподавателем						СР	Контроль	
			в з.е.	в часах	Всего	Л	ПР	КоР	зачет	Конс			экзамен
1.	Заочная	1 сессия, 2 курс	1	36	4	4						32	
		2 сессия, 2 курс	2	72	10	4	4	1,7	0,3			58,3	3,7
		Итого:	4	108	14	8	4	1,7	0,3			90,3	3,7

Дисциплина предполагает изучение 4 содержательно и логически взаимосвязанных тем. Общая трудоемкость дисциплины составляет три (3) зачетные единицы (108 часов). Изучение дисциплины завершается зачетом

4.2. Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий

а) заочная форма обучения

№	Наименование разделов, тем учебных занятий	Всего часов	Контактная работа с преподавателем							СР	Контроль	Формируемые результаты обучения
			Всего	Л	ПЗ	КоР	зачет	Конс	экзамен			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.	Тема 1. Этапы командообразования	25	3	2						22		УК-3-33 УК-3-34 УК-3-У2 УК-3- В1 УК-3- В2 УК-3- В3
2.	Тема 2. Распределение ролей в команде	26	3	2	4					23		УК-3-34 УК-3-У2 УК-3-У3 УК-3- В1 УК-3- В6 УК-3- В4
3.	Тема 3. Формирование общего видения в команде	25	3	2						22		УК-3-31 УК-3-33 УК-3-36 УК-3-У3 УК-3-У4 УК-3-В2 УК-3- В4
4.	Тема 4. Процессы раскола в реальных командах и работа с ними	26,3	3	2						23,3		УК-3-31 УК-3-32 УК-3-36 УК-3-У1 УК-3-У5 УК-3-У6 УК-3- В5
5.	<i>Промежуточная аттестация (зачет)</i>	5,7	2			1,7	0,3				3,7	
6.	ИТОГО:	108	14	8	4	1,7	0,3			90,3	3,7	

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ).

Тема 1. Этапы командообразования.

Лекционные занятия: Определение понятий «команда» и «командообразование». Отличие команды от группы людей. Основные функции команды. Основные признаки команды. Критерии успешной команды. Причины неэффективной работы команды. Влияние командного подхода на организацию. Модели командообразования: общая характеристика. Стадии и процессы командообразования. Комплектование и переукомплектование. Знакомство и углубление знакомства. Институционализация. Формирование общего видения. Позиционирование и перепозиционирование. Планирование — исполнение — рефлексия.

Дискуссия.

Литература: основная – [1-3]; дополнительная – [1-5].

Тема 2. Распределение ролей в команде.

Лекционные занятия: Функциональные и психологические роли в команде. Отношения в команде. Личностные особенности, влияющие на работу в команде. Комплектование проектных групп. Особенности деятельности проектных групп. Принцип максимальной гетерогенности. Юнгианская типология как основа комплектования проектных групп. Диагностика психотипа. Ролевые подходы: общая характеристика. Концепция командных ролей Р. М. Белбина. «Колесо команды» Марджерисона – Мак Кенна. Модель управленческих ролей Т. Ю. Базарова. Команда руководителей. Программа-минимум. Управление вниманием и смыслами. Управление групповыми процессами. Диагностическая компетентность. Управление обратной связью.

Расширенные программы. Командный менеджмент как компонент системы управления организацией.

Дискуссия.

Литература: основная – [1-3]; дополнительная – [1-5].

Тема 3. Формирование общего видения в команде.

Лекционные занятия: Видение: от личного к общему. Самооценка готовности участников к согласованию видений. Договоренность о нормах и принципах работы по согласованию видений. Согласование видений. Анализ ситуации: реконструкция шаблонных способов действия. Объективация и сопоставление персональных ценностей (идеалов). Актуализация и согласование рациональных интересов участников. Разработка видения альтернативных путей. Выбор базовой модели (матрицы) видения. Границы игрового метода. Ценность игрового опыта. Рождение командной рефлексии. Интеграция участников как результат размежевания. Стратегические игры и ролевое позиционирование. Коммуникативные игры: освоение пространства межгрупповых отношений. Деловые игры и предметно-функциональное позиционирование в команде.

Дискуссия.

Литература: основная – [1-3]; дополнительная – [1-5].

Тема 4. Процессы раскола в реальных командах и работа с ними.

Лекционные занятия: Факторы, провоцирующие раскол команды. Имитация внешних воздействий на команды. Актуализация групповых защитных механизмов. Сущность и назначение команды перемен. Макропозиционирование команды перемен. Коллегиальная форма управления организационными изменениями (система комитетов). Департамент реформ и система выделенных должностей. Дублирование подразделений и подмена их функций. Комплектование команды перемен: организационный и человеческий факторы. Организационное условие: узловые отделы. Кадровое условие: модель идеального реформатора. Способы управления сопротивлением.

Дискуссия.

Литература: основная – [1-3]; дополнительная – [1-5].

ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ И ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Основными целями проведения семинарских занятий по курсу являются:

- закрепление теоретических знаний;
- формирование профессиональных, инструментальных и социально-личностных компетенций;
- осуществление текущего контроля.

Данные цели достигаются за счет использования активных и интерактивных методов обучения и специальных материалов, таких как:

- деловые игры;
- специальные упражнения;
- анализ конкретных ситуаций;
- работа в малых группах;
- мультимедийные обучающие комплексы.

Семинар 1. Этапы командообразования.

1. Изучить основные функции команды.
2. Изучить основные признаки команды.
3. Изучить стадии и процессы командообразования.

Применение интерактивных технологий

Семинар-дискуссия – коллективное обсуждение докладов и сообщений студентов по теме «Комплектование и переукомплектование. Знакомство и углубление знакомства. Институционализация. Формирование общего видения. Позиционирование и перепозиционирование. Планирование – исполнение - рефлексия.

Литература

Основная: 1-3

Дополнительная: 1-5

Интернет-ресурсы: 1-2

Семинар 2. Распределение ролей в команде.

1. Изучить функциональные роли в команде.
2. Изучить психологические роли в команде.
3. Изучить отношения в команде.
4. Изучить личностные особенности, влияющие на работу в команде.

Применение интерактивных технологий

Семинар-дискуссия – коллективное обсуждение докладов и сообщений студентов по теме «Диагностика психотипа. Ролевые подходы: общая характеристика. Концепция командных ролей Р. М. Белбина. «Колесо команды» Марджерисона – Мак Кенна. Модель управленческих ролей Т. Ю. Базарова», выявление мнений в группе.

Литература

Основная: 1-3

Дополнительная: 1-5

Интернет-ресурсы: 1-2

Семинар 3. Формирование общего видения в команде.

1. Изучить методики управления групповыми процессами.
2. Изучить методики управления обратной связью.
3. Изучить виды самооценки готовности участников к согласованию видений.
4. Изучить границы и ценности игрового метода.

Применение интерактивных технологий

Семинар-дискуссия – коллективное обсуждение докладов и сообщений студентов по теме «Объективация и сопоставление персональных ценностей (идеалов). Актуализация и согласование рациональных интересов участников. Стратегические игры и ролевое позиционирование. Коммуникативные игры: освоение пространства межгрупповых отношений. Деловые игры и предметно-функциональное позиционирование в команде», выявление мнений в группе.

Литература

Основная: 1-3

Дополнительная: 1-5

Интернет-ресурсы: 4-7

Семинар 4. Процессы раскола в реальных командах и работа с ними.

1. Изучить факторы, провоцирующие раскол команды.
2. Изучить макропозиционирование команды перемен.
3. Рассмотреть департамент реформ и система выделенных должностей.

Применение интерактивных технологий

Семинар-дискуссия – коллективное обсуждение докладов и сообщений студентов по теме «Комплектование команды перемен: организационный и человеческий факторы. Организационное условие: узловые отделы. Кадровое условие: модель идеального реформатора. Способы управления сопротивлением», выявление мнений в группе.

Литература

Основная: 1-3

Дополнительная: 1-5

Интернет-ресурсы: 3-5

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

6.1. Задания для приобретения, закрепления и углубления знаний.

6.1.1. Основные категории учебной дисциплины для самостоятельного изучения:

Агенты изменений — сотрудники компании, эмоционально и ценностнопринимаящие пути и цели организационных изменений, активно содействующие их достижению и открыто заявляющие о своей приверженности новому организационному устройству.

Агенты сопротивления — ярые противники организационных изменений, которые предпринимают действия, направленные на замедление или даже приостановку организационных изменений.

Адаптация — овладение сотрудником существующими ценностями, нормами, темпами работы и их использование в качестве инструмента для достижения поставленных целей. См. также ассимиляция, лояльность.

Базовая модель (матрица) общего видения — выбранная командой стратегия, которая способствует как достижению личных рациональных интересов, так и реализации индивидуальных и командных мечтаний, желаний и не противоречит ценностным ориентациям участников. Формулируется предельно абстрактно и обозначает принципиальное направление, по которому участники готовы двигаться вместе. Может включать элементы из других стратегий в функции вспомогательных маневров.

Бонус — компонент системы оплаты труда, величина которого связана с успехами организации и подразделения.

Вербальные проективные методики — разновидность проективных методик, предполагающих получение от респондентов смысловых ассоциаций в устной форме на те или иные вербальные стимулы. Участники освобождаются от «поверхностных» ассоциаций, тренируются интерпретировать полученные результаты, осваивают принципы открытой коммуникации.

Веревочный курс — технология командообразования, предполагающая необходимость нахождения креативных решений по соорганизации персональных усилий членов команды для физического преодоления преград и препятствий. Основоположником технологии является К. Ронке, адаптировавший программу сыгровки армейских штурмовых групп к подготовке бизнес-команд.

Взаимокоучинг — привлечение в качестве коучеров (наставников) самих участников, проходящих тренинг командной сыгровки.

Видение — представление о должном пути, который выбирается сообразно традиции (по привычке), ценностям (идеалам) и рационально осуществимым целям. Направляет активность человека, мотивирует на свершения и служит отправным пунктом для разработки детализированных планов и критериев их выполнения. Виртуальные команды — группы, участники которых объединены друг с другом электронными средствами связи и идентифицируют себя как членоводной команды.

Гетерогенность состава команды — максимальное различие участников между собой по существенным для командной работы персональным свойствам.

Гомогенность состава команды — сходство участников по существенным для командной работы персональным свойствам.

Групповая идентичность — понятие, введенное А. Тэшфелом и обозначающее самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп. А. Тэшфел выделяет три компонента идентичности: когнитивный (осознание принадлежности к группе), ценностный (положительная или отрицательная оценка этого факта), эмоциональный (переживание факта принадлежности и его оценка в форме таких чувств, как любовь или ненависть).

Деловые игры — разновидность игр, представляющая собой метод имитации принятия управленческих решений в различных ситуациях по заданным или вырабатываемым самими участниками игры правилам. Позволяют сымитировать существенные аспекты деятельности команды и, что наиболее важно, в относительно

безопасном с точки зрения бизнес-последствий режиме провести команду через опыт успехов и неудач и опыт межгруппового взаимодействия.

Жизненный цикл команды — естественные этапы развития команды, предполагающие ее образование (рождение), становление (взросление), преодоление кризисов, стагнацию (старение) и распад (смерть).

Защитные механизмы — понятие, впервые введенное З. Фрейдом и обозначающее любые психические процессы, позволяющие сознанию достичь компромиссного решения проблем, не поддающихся полному разрешению, и оградить его от негативных, травмирующих личность переживаний. Конечная цель защитного процесса — достижение согласования между реальным содержанием сознания и Я-концепцией.

Знакомство — этап командообразования, на котором устанавливаются первичный контакт, необходимый уровень доверия среди участников, происходят знакомство и личностная ориентировка членов команды друг в друге и в ситуации.

Игровая конкуренция — форма взаимодействия участников и команд, предполагающая борьбу за обладание значимыми игровыми ресурсами, максимальный объем которых, согласно правилам, может получить ограниченное число участников.

Игровая эффективность — совокупность объективных или объективизированных критериев, по которым можно определять степень успешности той или иной команды в игре.

Игровое состояние — переживание игровых событий, восприятие игровых целей как ценных и лично значимых, мотивирующих участников действовать на пределе моральных, физических и умственных сил.

Игровой опыт — проживание игры, подвергнутое рациональному осмыслению и концептуализации, результаты которого встроены в схемы реальной практики участников.

Команда — 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 команды и владеющих отработанными процедурами взаимодействия.

Команда перемен — команда (или система взаимосвязанных команд), обладающая высоким неформальным статусом и всеми необходимыми формальными полномочиями для разработки и внедрения проекта организационных изменений. Комплектуется из представителей ключевых подразделений и включает сотрудников, ориентированных на инновации и способных действовать в условиях неопределенности.

Команда специалистов — устойчивые во времени объединения специалистов одного профиля, регулярно встречающихся для совместного изучения рабочих вопросов. Исторической разновидностью команд этого класса являются популярные «кружки качества».

Межгрупповые отношения — социальный процесс, разворачивающийся между различными группами и их представителями, который характеризуется единообразием поведения членов одной группы по отношению к другой группе и склонностью членов одной группы воспринимать членов другой группы как безликих ее представителей.

Нормативные модели командообразования — подход к определению стадий целенаправленного, искусственного формирования команды, где групповые процессы рассматриваются как всецело зависящие от действий, совершаемых активными агентами изменений (консультантами и руководителями организации).

Правила игры — базовый элемент игры, обозначающий свод публично объявленных предписаний, исполнение которых обязательно для всех участников игры, включая и ведущего, который, в свою очередь, является гарантом их исполнения, безжалостно и последовательно пресекая нарушения.

Регламент командной работы — формальный и легитимный документ, в котором фиксируются процедурные моменты внутрикомандной работы (способ принятия решений,

временные рамки совместных акций и пр.).

Социальная карьера — сознательный выбор профессионального пути, в основе которого лежит стремление человека к расширению возможностей установления межличностных отношений с широким кругом влиятельных лиц в организации и за ее пределами, стремление приобрести уважение и авторитет.

Стратегические игры — разновидность игр, в которых моделируется полный цикл разработки и воплощения какого-либо продукта на отвлеченном материале, не связанном с профессиональной деятельностью играющих команд.

Транзитивная команда — высший орган управления организационными изменениями, создаваемый на временной основе и включающий первых лиц компании. Рассматривает проекты организационных изменений, принимает окончательное решение об их внедрении и поддержании этого процесса административно — распоряжениями, приказами, положениями.

6.1.2. Задания для приобретения, закрепления и углубления знаний

№	Задание	Код результата обучения
1.	Приведите основные положительные и негативные составляющие работы в команде	УК-3-31
2.	Дайте трактовку психологического климата, назовите составляющие и факторы, влияющие на формирование психологического климата в коллективе	УК-3-32
3.	Охарактеризуйте сущность процесса командообразования .	УК-3-33
4.	Дайте понятие механизму и охарактеризуйте закономерности формирования команды	УК-3-34
5.	Охарактеризуйте основные составляющие тренинга в области командообразования	УК-3-35
6.	Охарактеризуйте личностные особенности руководителя (лидера), влияющие на эффективность работы в команде	УК--36

6.2. Задания, направленные на формирование профессиональных умений.

7	Задание 1-2	УК-3-У1
8	Задание 3-4	УК-3-У2
9	Задание 5-6	УК-3-У3
10	Задание 7-8	УК-3-У4
11	Задание 9-10	УК-3-У5
12	Задание 11-12	УК-3- У6

6.3. Задания, направленные на формирование профессиональных навыков.

13	Задание 13-14	УК-3-Б1
14	Задание 15-16	УК-3-Б2
15	Задание 17-18	УК-3-Б3
16	Задание 19-20	УК-3-Б4
17	Задание 21-22	УК-3-Б5
18	Задание 23-24	УК—3-Б6

Сборник ситуационных заданий для самостоятельной работы

Задание 1.

Найдите и обоснуйте положительные и отрицательные стороны работы в команде.

Задание 2.

Определите какие процессы могут происходить в команде, где нет ни «изыскателей», ни «генераторов идей»? Каковы будут сильные и слабые стороны такой команды?

Задание 3.

Сформируйте основные этапы и представьте факторы формирования позитивного психологического климата в команде.

Задание 4.

Объясните, возможно ли эффективное решение одним человеком «управленческих» и «административных» задач одновременно (в модели Базарова)?

Задание 5.

Перечислите основные условия и факторы, которые способствуют созданию и развитию команды.

Задание 6.

Объясните, что случится с общим видением, если команда не приступит к обсуждению своих ценностей, идеалов? Каким образом можно обсуждать и согласовывать малоосознаваемые ценности, интересы участников.

Задание 7.

Перечислите условия успешности взаимодействия членов команды в ходе выполнения совместной деятельности.

Задание 8.

Поясните, может ли один человек в команде одновременно эффективно исполнять роли «мотиватора» и «аналитика» (в модели Белбина)?

Задание 9.

Найдите и продемонстрируйте способы и методы рефлексивной оценки хода и итогов выполнения командных упражнений.

Задание 10.

Проанализируйте, что должно становиться предметом рефлексии в процессе проведения стратегических, коммуникативных и деловых игр, а также после их завершения.

Задание 11.

Проведите оценку основных личностных факторов, влияющих на эффективность работы команды.

Задание 12.

Поясните, как можно обеспечить поддержание организационных изменений в случае появления ярых противников преобразований в числе высшего руководства (учредителей) компании.

Задание 13.

Приведите примеры рефлексивной оценки собственной роли в команде

Задание 14.

Опишите как проявился ваш психотип в вашей биографии (профессиональном пути, жизненной истории)? Какие из присутствующих у вас привычек и пристрастий нехарактерны для вашего психотипа? Как особенности вашего психотипа проявились бы при устройстве на работу / выборе места работы.

Задание 15.

Приведите примеры рефлексивной оценки плюсов и минусов работы в команде.

Задание 16.

Определите, какие основные разделы, с вашей точки зрения, должны входить в Регламент командной работы? Какие аспекты командной жизнедеятельности должны регламентироваться. Целесообразно ли четко регламентировать обязанности сотрудников в случае использования командного менеджмента

Задание 17.

Представьте логическую последовательность оценки психологического климата в коллективе, перечислите методы и представьте процесс их использования при оценке психологического климата в коллективе

Задание 18.

В классической иерархической организационной структуре распределение задач в организационной иерархии должно быть таково: на верхнем уровне должны преобладать задачи «управления» и «руководства», далее по мере движения вниз — «организаторские», «административные» и, наконец, на низовом уровне снова «руководство». Типичной организационной патологией, фиксируемой моделью Базарова—Щедровицкого, является локализация административных задач выше по уровню, чем организаторских. Какие последствия, по вашему мнению, влечет это для организации.

Задание 19.

Разработайте командное упражнение для проведения тренинга по командообразованию

Задание 20.

Каковы возможности и ограничения для управления командой извне? Что может и чего не может гарантировать проведение командообразования в группе, находящейся на грани распада

Задание 21.

Найдите и продемонстрируйте способы и методы рефлексивной оценки хода и итогов выполнения командных упражнений

Задание 22.

Опишите, какие групповые защитные механизмы вам приходилось наблюдать? Что характерно для вашей рабочей группы? Какую пользу и опасность, с вашей точки зрения, подобные механизмы несут вашей рабочей группе.

Задание 23.

Разработайте таблицу факторов личностного характера, влияющих на эффективность работы команды

Задание 24.

Поясните, как минимизировать приверженность участников собственным взглядам на должный путь команды? Какие стратегические альтернативы могут быть у команды

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).

7.1. Средства оценивания текущего контроля:

- письменные краткие опросы в ходе аудиторных занятий на знание категорий учебной дисциплины;
- задания и упражнения, рекомендованные для самостоятельной работы;
- задания и упражнения в ходе практических занятий.

7.2. ФОС для текущего контроля.

№	Формируемая компетенция	Показатели результата обучения	ФОС текущего контроля
1	способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3)	УК-3-33	Задания для и приобретения, закрепления и углубления знаний 1-2
2		УК-3-34	Задания для и приобретения, закрепления и углубления знаний 3-4
3		УК-3-У2	Задания для и приобретения, закрепления и углубления знаний 5-6
4		УК-3- В1	Задания для и приобретения, закрепления и углубления знаний 7-8
5		УК-3- В2	Задания, направленные на формирование профессиональных умений 9-10

7.3 ФОС для промежуточной аттестации.

7.3.1.Задания для оценки знаний.

№	Формируемая компетенция	Показатели результата обучения	ФОС для оценки знаний
1	способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3)	УК-3-33	Вопросы к зачету 1-20
2		УК-3-34	Вопросы к зачету 21-40
3		УК-3-У2	Вопросы к зачету 1-20
4		УК-3- В1	Вопросы к зачету 21-40
5		УК-3- В2	Вопросы к зачету 1-20
6		УК-3- В3	Вопросы к зачету 21-40

Перечень вопросов для подготовки к зачету по дисциплине «Командообразование и методы групповой работы»

1. Различия между описательными и нормативными моделями командообразования.
2. Основные этапы (стадии) командообразования.
3. Сущность процессов комплектования команд.
4. Необходимость команде нормативных документов.
5. Специфика типологического подхода к формированию сбалансированных команд.
6. Определение термина командная роль.
7. Теория групповой динамики и концепция деятельностного опосредствования межличностных отношений в группе.
8. Содержательное соотношение понятий «команда» и «коллектив».
9. Команда как средство разрешения диалектического противоречия между руководством и лидерством в организации.
10. Определение управленческой команды. Ее специфика и отличие от других типов групп.
11. Группа и личность. Феномен групповой активности.
12. Особенности процесса социализации в группе.
13. Проблема рекрутирования игроков в команду. Различные подходы и критерии к подбору игроков.
14. Основные социально-психологические особенности деятельности проектных групп.
15. Отличие проектной группы от самоуправляемой команды.
16. Отличие командного менеджмента от классической иерархической системы управления.
17. Основные социально-психологические особенности управленческих и самоуправляемых команд.
18. Типы лидерских стилей. Их достоинства и недостатки в условиях команды.
19. Типичные проблемы, возникающие в команде, связанные с ролью лидера. Пути их разрешения.
20. Характеристика стадий жизненного цикла группы с точки зрения соотношения групповой сплоченности и группового напряжения.
21. Сходство и различия функций и внутреннего психологического содержания роли лидера и командного оператора. Их взаимодействие в процессе построения команды.
22. Подготовка и заключение контракта как заключительная стадия активного этапа командообразования
23. Назовите организационные ситуации, при которых применение модели Марджерисона—Мак Кенна видится вам наиболее эффективным для комплектации управленческой команды.
24. Сильные стороны методологии веревочного курса.
25. Влияние на групподинамическую ситуацию внутри команды опыта совместных

успешных (неуспешных) действий.

26. Составляющие диагностической компетентности лидера в минимальном и расширенном наборе компетенций.
27. Трудности, возникающие при согласовании видений.
28. Естественная и искусственно техническая составляющие процесса согласования видений.
29. Ценность игрового опыта для участников и команд.
30. Роль групповой рефлексии в различных типах игр.
31. Проблемы, возникающие при выборе победивших и проигравших команд.
32. Численные границы команды перемен, которые можно считать оптимальными.
33. Организационные формы существования команды перемен.
34. Какие основные рефлексивные модели помогут команде работать с внутренними противоречиями.
35. К чему приведет вывод из команды содержательных лидеров.
36. Принципы построения систем мотивации и оплаты труда, способные вступить в противоречие с мотивацией работать в команде.
37. Понятие синергии. Социально-психологические характеристики команды, обеспечивающие достижение синергического эффекта.
38. Диалектическая взаимосвязь групповой сплоченности и группового напряжения.
39. Понятие агрессии. Формы агрессии. Техники работы с агрессией в условиях группы.
40. Конфликтная стадия в процессе построения команды. Ее значение для команды

Примечание. Если экзамен (зачет) по учебной дисциплине проводится с использованием предметно-ориентированного теста, то критерии оценки знаний, навыков, умений студентов установлены следующие:

- если студент выполняет правильно до 50% тестовых заданий, то ему выставляется оценка «неудовлетворительно»;
- если студент выполняет правильно 51-75% тестовых заданий, то ему выставляется оценка «удовлетворительно»;
- если студент выполняет правильно 76-85 % тестовых заданий, то ему выставляется оценка «хорошо»;
- если студент выполняет правильно 86-100 % тестовых заданий, то ему выставляется оценка «отлично».

7.3.2. Задания для оценки умений.

В качестве фондов оценочных средств для оценки умений обучающихся используются задания, рекомендованные для выполнения в часы самостоятельной работы в разделе 6 (раздел 6.2. задания 1,3,5,7,9, 11)

7.3.3. Задания для оценки навыков, владений, опыта деятельности.

В качестве фондов оценочных средств для оценки навыков, владений, опыта деятельности обучающегося используются задания, представленные в разделе 6. (раздел 6.3. задания 13,15,17,19,21, 23),

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Основная литература

1. Сафонова Н.М. Лидерство и командообразование [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н.М. Сафонова. — Электрон. текстовые данные. — Набережные Челны: Набережночелнинский государственный педагогический университет, Печатная галерея,

2017. — 68 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73541.html>
2. Ермак А. Команда, которую создал я [Электронный ресурс] / А. Ермак. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, Альпина Бизнес Букс, 2016. — 476 с. — 978-5-9614-0847-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43554.html>
3. Эд Кэтмелл Корпорация гениев [Электронный ресурс] : как управлять командой творческих людей / Кэтмелл Эд, Уоллес Эми. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 344 с. — 978-5-9614-4960-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43558.html>

8.2. Дополнительная литература

1. Петрова Ю.А. Как создать команду единомышленников [Электронный ресурс] / Ю.А. Петрова, Е.Б. Спиридонова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010. — 113 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/829.html>.
2. Новиков Д.А. Математические модели формирования и функционирования команд [Электронный ресурс] : монография / Д.А. Новиков. — Электрон. текстовые данные. — М. : Издательство физико-математической литературы, 2008. — 186 с. — 9785-94052-146-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8493.html>
3. Синякин О. Dream Team. Как создать команду мечты [Электронный ресурс] / О. Синякин, В. Герасичев. — Электрон. текстовые данные. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2012. — 196 с. — 987-5-91657-481-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39124.html>.
4. Патрик Ленсиони Пять пороков команды [Электронный ресурс] : притчи о лидерстве / Ленсиони Патрик. — Электрон. текстовые данные. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. — 177 с. — 978-5-91657-691-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39378.html>.
5. Филиппов С. Команда чемпионов продаж [Электронный ресурс] : как создать идеальный отдел продаж и эффективно им управлять / С. Филиппов. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 170 с. — 978-5-9614-4504-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43660.html>.

9. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЛЕКТОВ ЛИЦЕНЗИОННОГО И СВОБОДНО РАСПРОСТРАНЯЕМОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМОГО ПРИ ИЗУЧЕНИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

При изучении учебной дисциплины (в том числе в интерактивной форме) предполагается применение современных информационных технологий. Комплект программного обеспечения для их использования включает в себя: операционная система Microsoft Windows 7 Pro, офисный пакет программ Microsoft Office Professional Plus 2010, офисный пакет программ Microsoft Office Professional Plus 2007, антивирусная программа Dr. Web Desktop Security Suite, архиватор 7-zip, аудиопроигрыватель AIMP, просмотр изображений FastStone Image Viewer, ПО для чтения файлов формата PDF Adobe Acrobat Reader, ПО для сканирования документов NAPS2, ПО для записи видео и проведения видеотрансляций OBS Studio, ПО для удалённого администрирования Aspiа, электронно-библиотечная система IPRBooks, электронно-библиотечная система Юрайт

10. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. <http://www.edu.ru/> – портал «Российское образование».
2. <http://window.edu.ru/> - единое окно образовательных ресурсов.
3. <http://www.rsl.ru> Российская государственная библиотека.
4. <http://data.rosnou.ru/moscow/sveden/common> Сайт АНО ВО РосНОУ.
5. <http://fgosvo.ru/news/9/1647> Портал Федеральных государственных образовательных

стандартов высшего образования.

6. <http://profstandart.rosmintrud.ru> Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты.
4. <http://studentam.net/> - электронная библиотека учебников.
5. iprbookshop.ru –электронная библиотека РосНОУ.
6. www.top-personal.ru/ - журнал «Управление персоналом».
7. <https://www.kadrovik.ru> - национальный союз кадровиков.
8. www.hrmaximum.ru/ - портал, содержащий полезную информацию по вопросам управления персоналом.
9. <https://www.pro-personal.ru/> - портал профессионального сообщества кадровиков.
10. <http://hr-portal.ru/> - портал об управлении персоналом.

11. ОБУЧЕНИЕ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Изучение учебной дисциплины «Командообразование и методы групповой работы» обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 9 ноября 2015 г. № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи», «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащённости образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014г. № АК-44/05вн, «Положением о порядке обучения студентов – инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья», утвержденным приказом ректора от 6 ноября 2015 года №60/о, «Положением о службе инклюзивного образования и психологической помощи» АНО ВО «Российский новый университет» от » от 20 мая 2016 года № 187/о.

Лица с ограниченными возможностями здоровья и инвалиды обеспечиваются электронными образовательными ресурсами, адаптированными к состоянию их здоровья.

Предоставление специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, подбор и разработка учебных материалов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья производится преподавателями с учетом их индивидуальных психофизиологических особенностей и специфики приема-передачи учебной информации.

С обучающимися по индивидуальному плану и индивидуальному графику проводятся индивидуальные занятия и консультации.

12. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Ауд.203

Специализированная мебель:

- столы студенческие;
- стулья студенческие;
- стол для преподавателя;

- стул для преподавателя;
- доска (меловая);
- маркерная доска (переносная).

Технические средства обучения:

- проектор (портативный);
- ноутбук для преподавателя с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза;
- веб-камера;
- экран (переносной);
- колонки;
- микрофон.

Специализированное оборудование:

- наглядные пособия (плакаты)



Автор (составитель): доцент Е.В. Ахвердова _____

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины

КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ И МЕТОДЫ ГРУППОВОЙ РАБОТЫ

Учебная дисциплина «Командообразование и методы групповой работы» изучается обучающимися, осваивающими образовательную программу «Прикладная информатика» в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 09.03.03 – Прикладная информатика (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 19.09.2017 г. № 922 (ФГОС ВО 3++).

Основная цель изучения учебной дисциплины состоит в том, чтобы дать обучающимся систематизированные знания по актуальным методологическим, теоретическим, методическим проблемам формирования основных принципов создания команд и необходимых условий успешной командной работы

Учебная дисциплина «Командообразование и методы групповой работы» относится к базовой части блока 1 «Дисциплины (модули)» и изучается по заочной форме обучения – в 1 сессию на 2 курсе.

Изучение учебной дисциплины направлено на подготовку обучающихся к осуществлению деятельности в области разработки, восстановления и сопровождения требований к программному обеспечению (далее -ПО), продукту, средству, программно-аппаратному комплексу, автоматизированной информационной системе или автоматизированной системе управления (далее - системе) на протяжении их жизненного цикла в соответствии с профессиональным стандартом «Системный аналитик», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 28 октября 2014 г. N 809н,

В результате освоения дисциплины обучающиеся должны овладеть следующей универсальной компетенцией: способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3).

**Лист внесения изменений в рабочую программу учебной дисциплины
«Командообразование и методы групповой работы»**

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на 2020/2021 учебный год.
Протокол № 1 заседания кафедры ПЭ от «03» сентября 2020 г.

1. Актуализация перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины на 2020-2021 учебный год.


1.1. Пункт 8.1. Основная литература:

1. **Лидерство и командообразование : учебное пособие / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 132 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92983.html>**
2. **Сафонова, Н. М. Лидерство и командообразование : учебное пособие / Н. М. Сафонова. — Набережные Челны : Набережночелнинский государственный педагогический университет, Печатная галерея, 2017. — 68 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/73541.html>**

1.2. Пункт 8.2. Дополнительная литература:

1. **Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / Д. Болдогоев, Э. Борчанинова, А. Глотова [и др.] ; под редакцией М. Савиной. — 5-е изд. — Москва : Альпина Паблицер, 2020. — 288 с. — ISBN 978-5-9614-4582-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93038.html>**
2. **Дэниел, Гоулман Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Гоулман Дэниел, Бояцис Ричард, Макки Энни ; перевод А. Лисицына ; под редакцией В. Ионова, М. Савиной. — 6-е изд. — Москва : Альпина Паблицер, 2020. — 304 с. — ISBN 978-5-9614-2247-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93042.html>**
3. **Жужома, Ю. Н. Лидерство в малом предпринимательстве : учебно-методическое пособие / Ю. Н. Жужома. — Санкт-Петербург : Университет ИТМО, Институт холода и биотехнологий, 2015. — 70 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/67251.html>**

Зав. кафедрой


_____/Преснякова Д.В./