



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ИГО  
Т.Е. Абрамзон

03.03.2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

***ТРЕНИНГ КОМАНДОБРАЗОВАНИЯ***

Направление подготовки (специальность)  
44.04.01 Педагогическое образование

Направленность (профиль/специализация) программы  
Управление дошкольным образованием

Уровень высшего образования - магистратура

Форма обучения  
очная

|                     |  |
|---------------------|--|
| Институт/ факультет | Институт гуманитарного образования     |
| Кафедра             | Дошкольного и специального образования |
| Курс                | 1                                      |
| Семестр             | 1                                      |

Магнитогорск  
2019 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование (уровень магистратуры) (приказ Минобрнауки России от 22.02.2018 г. № 126)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Дошкольного и специального образования  
20.02.2020, протокол № 8

Зав. кафедрой  Л.Н. Санникова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО  
03.03.2020 г. протокол № 6

Председатель  Т.Е. Абрамзон

Рабочая программа составлена:  
доцент кафедры ДиСО, канд. пед. наук

 Е.А. Овсянникова

Рецензент:  
профессор кафедры СРиППО, д-р пед. наук

 Е.Н. Ращинулина

**Лист актуализации рабочей программы**

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2020 - 2021 учебном году на заседании кафедры Дошкольного и специального образования

Протокол от 1 сентября 2020 г. № 1  
Зав. кафедрой Файф Л.Н. Санникова

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2021 - 2022 учебном году на заседании кафедры Дошкольного и специального образования

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Л.Н. Санникова

### **1 Цели освоения дисциплины (модуля)**

Целями освоения дисциплины «Тренинг командообразования» являются: формирование компетенций, позволяющих успешно решать весь спектр задач, связанных с созданием и функционированием команд в организациях, а также отчетливо выраженного индивидуального взгляда на проблему создания и функционирования управленческой команды, понимания ее сути как социально-психологического феномена.

### **2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Дисциплина Тренинг командообразования входит в часть учебного плана формируемую участниками образовательных отношений образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Знания, полученные в результате освоения программы бакалавриата.

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Управление дошкольным образованием

Управление образованием

### **3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения**

В результате освоения дисциплины (модуля) «Тренинг командообразования» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции   |
|----------------|--|
| ПК-3           | Способен к организационно-педагогическому сопровождению методической деятельности педагогов              |
| ПК-3.1         | Организует под руководством уполномоченного руководителя образовательной организации методическую работу |
| ПК-3.2         | Контролирует и оценивает качество программно-методической документации                                   |

#### 4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц 144 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 37 акад. часов;
- аудиторная – 36 акад. часов;
- внеаудиторная – 1 акад. часов
- самостоятельная работа – 107 акад. часов;

Форма аттестации - зачет

| Раздел/ тема дисциплины  | Семестр | Аудиторная контактная работа (в акад. часах) |           |             | Самостоятельная работа студента | Вид самостоятельной работы   | Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации | Код компетенции |
|--|---------|--|-----------|-------------|---------------------------------|--|---|-----------------|
|  |         | Лек.   | лаб. зан. | практ. зан. |                                 |  |   |                 |
| 1. Основы командообразования                                     |         |  |           |             |                                 |  |   |                 |
| 1.1 Теоретические аспекты командообразования в организации       | 1       | 3  |           | 3/И         | 20                              | Заполнить таблицу «Представления о команде у разных авторов». Заполнить таблицу «Представления о понятии «командообразование» у разных авторов».                                     | Выступление на практическом занятии                             | ПК-3.1, ПК-3.2  |
| 1.2 Основные подходы к комплектованию команд                     |         | 4  |           | 4/И         | 20                              | Заполнить таблицу «Сравнительный анализ понятий «команда» и «группа». Составить аннотированный список статей по курсу «Тимбилдинг в образовательной организации» за последние 5 лет. | Выступление на практическом занятии                             | ПК-3.1, ПК-3.2  |
| 1.3 Процесс командного строительства образовательной организации |         | 4  |           | 4/И         | 22                              | Заполните таблицу «Виды проектных групп и их специфика».   | Выступление на практическом занятии                             | ПК-3.1, ПК-3.2  |

|                                      |    |  |       |     |   |                                     |                |
|--------------------------------------|----|--|-------|-----|---|-------------------------------------|----------------|
| 1.4 Организация работы в команде     | 4  |  | 4/ИИ  | 23  | Заполните таблицу «Вопросы для анализа деятельности команды». Проанализируйте 10 программ тренинга «Командообразование».  | Выступление на практическом занятии | ПК-3.1, ПК-3.2 |
| 1.5 Мониторинг эффективности команды | 3  |  | 3/ИИ  | 22  | Составьте примерный список упражнений, которые можно использовать руководителю непосредственно на рабочем месте для формирования команды в своей организации/отделе.<br>Диагностика собственной роли в команде. | Выступление на практическом занятии | ПК-3.1, ПК-3.2 |
| Итого по разделу                     | 18 |  | 18/6И | 107 |   |                                     |                |
| Итого за семестр                     | 18 |  | 18/6И | 107 |   | зачёт                               |                |
| Итого по дисциплине                  | 18 |  | 18/6И | 107 |   | зачет                               |                |

## 5 Образовательные технологии

В ходе освоения курса предусмотрено использование следующих форм обучения, а.и. коммуникативно-информационные технологии (использование мультимедиа на лекционных занятиях), диалоговые технологии (использование диспутов и дискуссий на практических занятиях), технологии учебно-поисковой деятельности (поиск информации с последующей презентацией результатов в виде докладов, рефератов, сообщений), кейс-метод (анализ конкретных ситуаций по результатам диагностики в группе).

**ГРУППОВАЯ СОВМЕСТНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ** - комплекс педагогических методов обучения, предполагающих освоение обучающимися ряда алгоритмов, приемов, технологий совместного принятия решений, выработки общей стратегии действий и поиска решения возникающих проблем, которые успешно используются в дальнейшем в ходе дискуссий, диспутов, выполнения групповых заданий (проектов) и т.д.. При этом иногда может возникнуть ситуация, когда потребуются принять коллективное решение или сгенерировать новую идею в весьма жесткие сроки.

**ДИСКУССИЯ ГРУППОВАЯ** - метод организации совместной коллективной деятельности, позволяющий в процессе непосредственного общения путем логических доводов воздействовать на мнения, позиции и установки участников дискуссии. Целью дискуссии является интенсивное и продуктивное решение групповой задачи. Метод групповой дискуссии обеспечивает глубокую проработку имеющейся информации, возможность высказывания студентами разных точек зрения по заданной преподавателем проблеме, тем самым способствуя выработке адекватного в данной ситуации решения.

**ИГРА ДЕЛОВАЯ** - метод имитации (подражания, изображения) принятия решения руководящими работниками или специалистами в различных производственных ситуациях учебном процессе - в искусственно созданных ситуациях), осуществляемый по заданным правилам группой людей или человеком и ЭВМ в диалоговом режиме, при наличии кон-фликтных ситуаций или информационной неопределенности. В деловой игре каждый участник выполняет определенные действия, аналогичные поведению людей в жизни, с учетом принятых правил игры. В современном применении метод деловой игры означает метод экспериментального обучения соревновательного характера, создающий необходимую мотивацию для изучения важнейших разделов курса.

**ПРОБЛЕМНОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ** - педагогический метод, при котором лекция становится похожей на диалог, преподавание имитирует исследовательский процесс (выдвигаются первоначально несколько ключевых постулатов по теме лекции, изложение выстраивается по принципу самостоятельного анализа и обобщения студентами учебного материала). Эта методика позволяет заинтересовать студента, вовлечь его в процесс обучения перед началом изучения определенной темы курса перед студентами ставится проблемный вопрос или дается проблемное задание. Стимулируя разрешение проблемы, преподаватель снимает противоречия между имеющимся ее пониманием и требуемыми от студента знаниями. Эффективность метода состоит в том, что отдельные проблемы могут подниматься самими студентами, тем самым преподаватель добивается от аудитории "самостоятельного решения" поставленной проблемы. В ходе проблемной лекции можно слушать, сравнивать, выделять главное, обобщать, делать выводы и, кроме того, критически относиться к полученной информации (строить собственную гипотезу), доказывать (подбирать, выстраивать аргументы), творчески мыслить, разрабатывать новые идеи, использовать их.

Метод **КЕЙС – СТАДИ** – это метод обучения, при котором студенты и преподаватели участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций или

задач. Принципиально отрицается наличие единственно правильного решения. При данном методе обучения студент самостоятельно вынужден принимать решения и обосновывать его. Кейсы состояются из реальных фактов, читаются, изучаются и обсуждаются студентами под руководством преподавателя.

**МОЗГОВОЙ ШТУРМ** – метод активизации мыслительных процессов путем совместного поиска решения трудной проблемы. В ходе мозгового штурма участники высказывают свои идеи решения поставленной задачи. Все идеи записываются ведущим. Затем, когда все идеи высказаны, производится их анализ, развитие и отбор лучших. В итоге находится максимально эффективное и часто нетривиальное решение задачи.

**ТРЕНИНГ** – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. Тренинг является одним из важнейших методов в системе профессиональной подготовки специалиста, направленных на приобретение знаний, умений, навыков, коррекцию и формирование установок, необходимых для успешного общения в условиях профессиональной деятельности. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

**Проблемная лекция** – изложение материала, предполагающее постановку проблемных и дискуссионных вопросов, освещение различных научных подходов, авторские комментарии, связанные с различными моделями интерпретации изучаемого материала.

**Лекция «вдвоем» (бинарная лекция)** – изложение материала в форме диалогического общения двух преподавателей (например, реконструкция диалога представителей различных научных школ, «ученого» и «практика» и т.п.).

## **6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Представлено в приложении 1.

## **7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации**

Представлены в приложении 2.

## **8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

### **а) Основная литература:**

1. Овсянникова, Е. А. Психология делового общения : учебно-методическое пособие / Е. А. Овсянникова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3353.pdf&show=dcatalogues/1/1139088/3353.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект.

2. Кузнецова, Н. В. Менеджмент : учебное пособие / Н. В. Кузнецова ; МГТУ. - Магнитогорск : [МГТУ], 2017. - 309 с. : табл., схемы. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3450.pdf&show=dcatalogues/1/1514274/3450.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект.

3. Местное самоуправление и муниципальное управление : учебник / под ред. А. С. Прудникова, М. С. Трофимова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2011. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - (Учебная литература для высш. и сред. проф. образ.). - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=389.pdf&show=dcatalogues/1/1079327/389.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект.

### **б) Дополнительная литература:**

1. Овсянникова, Е. А. Основы конфликтологии : учебное пособие / Е. А.



Овсянникова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2676.pdf&show=dcatalogues/1/1131459/2676.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект.

2. Веснин, В. Р. Управление персоналом: теория и практика : учебник / В. Р. Веснин. - М. : Проспект : КноРус, 2009. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - (Информационные технологии в образовании). - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=215.pdf&show=dcatalogues/1/1053466/215.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект.

3. Гафурова, В. М. Основы государственного и муниципального управления : учебное пособие / В. М. Гафурова, А. Г. Васильева, Л. М. Рахимова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3231.pdf&show=dcatalogues/1/1136901/3231.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект.

4. Мельник, М. А. Профессиональная этика и профессионально-деловая коммуникация : учебно-методическое пособие / М. А. Мельник, А. И. Назарычева ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2650.pdf&show=dcatalogues/1/1131143/2650.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект.

**в) Методические указания:**

Л.Н.Санникова, Н.И.Левшина Промежуточная аттестация: система мониторинга качества образовательной деятельности обучающихся: методические рекомендации для обучающихся – Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. гос. техн. университета им.Г.И.Носова, 2019. -18 с. (25 шт. в библиотеке МГТУ).

**г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:**

**Программное обеспечение**

| Наименование ПО                        | № договора                | Срок действия лицензии |
|--|---------------------------|------------------------|
| MS Windows 7 Professional(для классов) | Д-1227-18 от 08.10.2018   | 11.10.2021             |
| MS Office 2007 Professional            | № 135 от 17.09.2007       | бессрочно              |
| FAR Manager                            | свободно распространяемое | бессрочно              |
| 7Zip                                   | свободно                  | бессрочно              |

**Профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

| Название курса  | Ссылка  |
|---|---|
| Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) URL: | <a href="https://elibrary.ru/project_risc.asp">https://elibrary.ru/project_risc.asp</a> |
| Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС»                     | <a href="https://dlib.eastview.com/">https://dlib.eastview.com/</a>                     |
| Поисковая система Академия Google (Google Scholar) URL  | <a href="https://scholar.google.ru/">https://scholar.google.ru/</a>                     |

|   |   |
|---|---|
| Информационная система - Единое окно доступа к информационным ресурсам URL                                | <a href="http://window.edu.ru/">http://window.edu.ru/</a>   |
| Российская Государственная библиотека. Каталоги   | <a href="https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/">https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/</a> |
| Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова   | <a href="http://magtu.ru:8085/marcweb2/Default.asp">http://magtu.ru:8085/marcweb2/Default.asp</a>   |
| Университетская информационная система РОССИЯ   | <a href="https://uisrussia.msu.ru">https://uisrussia.msu.ru</a>                                     |
| Международная наукометрическая реферативная и полнотекстовая база данных научных изданий «Web of science» | <a href="http://webofscience.com">http://webofscience.com</a>                                       |
| Международная реферативная и полнотекстовая справочная база данных научных изданий «Scopus»               | <a href="http://scopus.com">http://scopus.com</a>   |
| Международная база полнотекстовых журналов Springer Journals  | <a href="http://link.springer.com/">http://link.springer.com/</a>                                   |
| Международная база справочных изданий по всем отраслям знаний SpringerReference                           | <a href="http://www.springer.com/references">http://www.springer.com/references</a>                 |

## **9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

- Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа - Доска, мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.
- Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации - Доска, мультимедийный проектор, экран
- Помещения для самостоятельной работы обучающихся - Персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
- Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования - Шкафы для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособий.

## **Приложение 1**

### **Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

#### **Практические занятия:**

##### ***Занятие № 1***

***Тема: Педагогические истоки современного командообразования***

*Вопросы для обсуждения:*

1. Взгляды А.В. Луначарского на роль коллектива в воспитании личности.
2. Н.К. Крупская о путях формирования детского коллектива.
3. Теория коллективного воспитания С.Т. Шацкого.
4. Система организации жизни коммуны А.С. Макаренко.
5. Педагогический опыт В.А. Сухомлинского по построению воспитательной системы творческого развития личности.
6. «Воспитательная система общей заботы» И.П. Иванова.

##### ***Занятие № 2***

***Тема: Типологический подход к комплектованию команд***

*Вопросы для обсуждения:*

1. Типология личности К. Юнга.
2. Типологический подход Майерс-Бриггс к командообразованию.
3. Психотипы в модели Д. Кейрси.

##### ***Занятие № 3***

***Тема: Характеристика ролевых подходов к комплектованию команд***

*Вопросы для обсуждения:*

1. Концепция командных ролей Р.М. Белбина.
2. Система управления командой Марджерисона-МакКенна.
3. Модель управленческих ролей Т.Ю. Базарова.

##### ***Занятие № 4***

***Тема: Основные этапы процесса командообразования***

*Вопросы для обсуждения:*

1. Феномен групповой динамики.
2. Модель развития группы Б. Такмена.
3. Стадии развития команды по Дж. В. Ньюстрему и К. Дэвису.
4. Отечественные модели жизненного цикла команды (Г.М. Андреева, Т.Ю. Базаров, Т.Д. Зинкевич-Евстигнеева).

5. Распределение ролей в команде.
6. Планирование деятельности команды.
7. Динамика внутрикомандных процессов.

### **Занятие № 5**

#### **Тема: Понятие и формы мониторинга в командообразовании**

*Вопросы для обсуждения:*

1. Понятие и назначение мониторинга.
2. Требования к проведению мониторинга.
3. Формы мониторинга (профилактический мониторинг, проблемно-ориентированный мониторинг).

#### **Примерные задания к практическим занятиям:**

1. Заполнить таблицу «Представления о команде у разных авторов»

| Автор | Определение | Выходные данные источника (название, указание страницы или адрес электронного ресурса) |
|-------|-------------|--|
|       |             |  |

2. Заполнить таблицу «Представления о понятии «командообразование» у разных авторов»

| Автор | Определение | Выходные данные источника (название, указание страницы или адрес электронного ресурса) |
|-------|-------------|--|
|       |             |  |

3. Заполнить таблицу «Сравнительный анализ понятий «команда» и «группа»»

| Команда | Группа |
|---------|--------|
|         |        |

4. Составить аннотированный список статей по курсу «Тимбилдинг в образовательной организации» за последние 5 лет

| Выходные данные журнала (название, номер журнала, год издания) | Выходные данные статьи (автор, название, страницы) | Краткая аннотация содержания статьи |
|--|--|-------------------------------------|
|  |  |                                     |

5. Заполните таблицу «Виды проектных групп и их специфика»

| Название проектной группы | Характеристика проектной группы | Сложности и противоречия |
|---------------------------|---------------------------------|--------------------------|
|                           |                                 |                          |

6. Проведите диагностику группы, в которой вы работаете/учитесь с помощью теста «Определение собственной роли в команде» (автор – Р.М. Белбин), опишите полученный результат по каждому испытуемому и по группе в целом.

7. Вы пришли работать в компанию на должность руководителя отдела персонала. До вашего прихода данного отдела не существовало. Ваша задача – создать отдел.

Опишите требования к ролям ваших подчиненных, используя различные модели (модель Майерс-Бриггс, модель Кейрси, Модель Белбина, модель Т.Ю. Базарова).

*8. Особенности работы в команде.*

8.1. В команде существуют разногласия в понимании сути кардинальных решений, происходящих в организации. Опишите ваши действия, как руководителя, в данной ситуации.

8.2. Вас назначили начальником отдела, который характеризуется высоким уровнем текучести кадров. Опишите ваши действия в данной ситуации.

8.3. Составьте список вопросов, которые возможно спросить при проведении собеседования при приеме на работу и которые позволяют определить роль человека в команде.

8.4. Заполните таблицу «Вопросы для анализа деятельности команды»

| Тип задач | Вопросы для рефлексии деятельности в команде |
|-----------|--|
|           |  |

*9. Формирование команды.*

9.1. Вы являетесь руководителем рекламного агентства. У вас в подчинении – 19 человек. Вам необходимо разработать программу мероприятий, направленных на формирование команды. Программа должна включать в себя указание мероприятий, сроков проведения, ответственных лиц, затрат.

9.2. Вы – руководитель молодой, динамично развивающейся компании. Компания занимается продажей автомобилей иностранного производства. Ее численность – 150 человек. Разработайте план мероприятий, направленных на формирование команды. Программа должна включать в себя указание мероприятий, сроков проведения, ответственных лиц, затрат.

9.3. Вам необходимо выбрать программу тренинга командообразования для ваших сотрудников. По каким критериям бы будете осуществлять выбор? Приведите список критериев и их обоснование.

9.4. Проанализируйте 10 программ тренинга «Командообразование» и заполните таблицу

| Выходные данные компании, предлагающей тренинг (название, адрес, контактные телефоны) | Источник информации | Содержание программы тренинга | Достоинства программы тренинга | Недостатки программы тренинга |
|---|---------------------|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
|   |                     |                               |                                |                               |

9.5. Составьте примерный список упражнений, которые можно использовать руководителю непосредственно на рабочем месте для формирования команды в своей организации/отделе.

*10. Диагностика собственной роли в команде.*

Процедура проведения: студентам предлагается заполнить бланк теста «Определение собственной роли в команде» (автор – Р.М. Белбин) или ответить на вопросы опросника «Управленческие роли» (автор – Т.Ю. Базаров).

После этого каждый студент должен написать интерпретацию полученных результатов и оценить их с точки зрения эффективности командной работы.

### Выступления с докладами и сообщениями

1. Понятие успеха в психологии. Историческая динамика осмысления проблемы успеха в психологии.
2. Три объяснительных принципа феномена успеха в социальной психологии.
3. Особенности формирования потребности в самоутверждении и потребности в достижении личности.
4. Особенности психологии личности и формы успеха: успех-популярность, успех-признание, «значимыми другими», успех-самопреодоление, успех-призвание.
5. Влияние Я-концепции личности на успех ее деятельности.
6. Успех как форма самореализации личности.
7. «Достигающий» тип личности и проблема успеха.
8. Психологические проблемы адаптации к новой культурной среде («культурный шок»).

### Практические задания и кейс-задачи

**Задание.** Подготовить презентацию по истории командообразования на одну из следующих тем:

- командные мероприятия в Греции;
- Хоторнские эксперименты Э. Мэйно;
- командообразующие игры в Англии;
- исторический и ролевой тимбилдинг в Америке;
- командные мероприятия в России.

**Задание.** Конференция «Комплектование и позиционирование управленческих команд: ролевые подходы». В конференции участвуют три команды, каждая из которых представляет одну из командообразовательных моделей (М. Белбина, Т. Базарова, Марджерисона-МакКенна).

- Условия участия команд. Команды набирают баллы в процессе выступления и участия в обсуждении. Баллы присуждаются командой жюри за:
  - 1) демонстрацию по критериям корректности и интересности;
  - 2) презентацию по критериям понятности и корректности;
  - 3) активность во время обсуждения по критериям количества и качества задаваемых вопросов и ответов на них.

**Задание.** На основе типологии Майерс–Бриггс определите командную роль различных психотипов (см. рисунок). Попробуйте «собрать» собственную педагогическую команду из предложенных прототипов. Обоснуйте свой выбор.



Воспользуйтесь краткими сторонами по модели Ме

лабых

**Задание.** Опираясь на концепцию командных ролей Р.М. Белбина, дайте определение следующим ролям:

- Генератор идей – это ...
- Шейпер (Мотиватор) – это ...
- Работник (Реализатор) – это ...
- Душа команды (Вдохновитель) – это ...
- Педант (Контролер, Завершитель) – это ...
- Аналитик (Стратег) – это ...
- Координатор (Председатель) – это ...
- Исследователь ресурсов – это ...
- Специалист – это ...

**Задание.** Просмотрите видео-ролик с записью вебинара «Организационные изменения – этапы развития команды» и выполните следующие задания:

Перечислите этапы развития команды. Охарактеризуйте каждый из них.

Подумайте и опишите проблемы, которые могут возникать в команде. В чем это проявляется?

В чем состоит проблема «огруппленного мышления»? Перечислите признаки, позволяющие идентифицировать наличие «огруппленного мышления».

### Тест для самопроверки

**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.

**7. Человек, который ведет других за собой, задает на-правление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие – это:**

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

**8. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:**

- А) реализатор;
- Б) руководитель;
- В) мотиватор;
- Г) организатор;
- Д) все ответы верны.

**9. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:**

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

**10. 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.

**11. 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.

**12. 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.

**13. Автором модели «Колесо команды» является:**

- А) Т.Б. Базаров;
- Б) Р.М. Белбин;
- В) Марджерисон-МакКенн.

**14. Роли «исследователь–промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач:**

- А) консультирование;
- Б) новаторство;
- В) развитие;
- Г) организация;
- Д) стимулирование.



**15. Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения рабочих вопросов:**

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

**16. 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.

**17. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле:**

- А) групповое табу;
- Б) моббинг;
- В) самоизоляция.

**18. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется:**

- А) коллективистическое самосознание;
- Б) групповая идентичность;
- В) групповая сплоченность.

**19. 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.

**20. К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся:**

- А) жизненные кризисы;
- Б) неуспех деятельности;
- В) конкуренция с другими группами;
- Г) все ответы верны.

**21. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят:**

- А) поддерживающее окружение;
- Б) квалификация и четкое осознание выполняемых ролей;
- В) командное вознаграждение;
- Г) открытые коммуникации.

**22. Стиль мышления людей, полностью включенных в команду, где стремление к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов действий, называется:**

- А) огруппление мышления;
- Б) ингрупповой фаворитизм;
- В) групповое табу.

**23. Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по одиночке, называется:**

- А) моббинг;
- Б) групповой ритуал;
- В) социальная леность;
- Г) внешний локус контроля.

**24. На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется:**

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

**25. 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.

**26. Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется:**

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

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

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

**28. 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.

**29. 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.

**30. К групповым защитным механизмам, позволяющим обеспечить целостность команды в условиях внутренних и внешних противоречий, относят:**

- А) групповое табу;
- Б) групповой ритуал;
- В) социальная леность;
- Г) все ответы неверны.

## Приложение 2

### Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

**а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:**

| Код индикатора   | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства  |
|--|----------------------------------|---|
| ПК-3 Способен к организационно-педагогическому сопровождению методической деятельности педагогов |                                  |   |
| ПК-3.1   | Организует под руководством      | <b>Теоретические вопросы:</b><br>1. Определение команды и ее роль в |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства   |
|----------------|--|--|
|                | уполномоченного руководителя образовательной организации методическую работу | <p>деятельности организации.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Понятия «команда» и «командообразование»: сходства и отличия.</li> <li>3. Основные признаки и функции команды.</li> <li>4. Ролевая структура команды.</li> <li>5. Колесо команды» Марджерисона – МакКенна.</li> <li>6. Формальное и неформальное лидерство в команде.</li> <li>7. Команда как единица управления.</li> <li>8. Повышение эффективности работы команды.</li> <li>9. Тимбилдинг и тренинги личностного роста.</li> <li>10. Принятие ответственности за результат команды.</li> <li>11. Ситуационное лидерство (лидерство под задачу).</li> <li>12. Конструктивное взаимодействие и самоуправление.</li> <li>13. Принятие единого командного решения</li> <li>14. Функционально-ролевое распределение в команде.</li> <li>15. Основные положения модели управленческих ролей Т.Ю. Базарова.</li> <li>16. Основные положения модели Майерс – Бриггс.</li> <li>17. Основные положения модели командных ролей Р.М. Белбина</li> <li>18. Эффективная и результативная команда: сходства и отличия.</li> <li>19. Управление взаимоотношениями в команде.</li> <li>20. Этапы развития команд в организации.</li> <li>21. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения.</li> <li>22. Виды тренингов командообразования и особенности их применения.</li> <li>23. Тимбилдинг как способ формирования команды.</li> <li>24. Вербочный курс как способ формирования команды.</li> <li>25. Групповая динамика. Формирование команды и начало совместной работы.</li> <li>26. Групповая динамика. Конфликты и противостояния в команде.</li> </ol> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции                                       | Оценочные средства   |
|----------------|--|--|
|                |  | 27. Групповая динамика. Нормализация отношений в команде.<br>28. Групповая динамика. Работа в полную силу.<br>29. Тимбилдинг и тренинги личностного роста. Корпоративные программы. Верёвочный курс.<br>30. Тимбилдинг и тренинги личностного роста. Корпоративные праздники, корпоративное волонтерство и корпоративная благотворительность.  |
| ПК-3.2         | Контролирует и оценивает качество программно-методической документации | <b>Практическое задание:</b><br><i>Диагностика собственной роли в команде.</i><br>Процедура проведения: студентам предлагается заполнить бланк теста «Определение собственной роли в команде» (автор – Р.М. Белбин) или ответить на вопросы опросника «Управленческие роли» (автор – Т.Ю. Базаров).<br>После этого каждый студент должен написать интерпретацию полученных результатов и оценить их с точки зрения эффективности командной работы. |

**б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:**

Промежуточная аттестация по дисциплине включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме зачета.

Зачет по данной дисциплине проводится в устной форме собеседования с преподавателем.

При подготовке к зачету необходимо опираться на материал курса, пройденный на аудиторных занятиях, а так же наработанный Вами материал в ходе самостоятельной работы.

**Примерный перечень вопросов к зачёту**

- 1) Определение команды и ее роль в деятельности организации.
- 2) Понятия «команда» и «командообразование»: сходства и отличия.
- 3) Основные признаки и функции команды.
- 4) Ролевая структура команды.
- 5) Колесо команды» Марджерисона – МакКенна.
- 6) Формальное и неформальное лидерство в команде.
- 7) Команда как единица управления.
- 8) Повышение эффективности работы команды.
- 9) Тимбилдинг и тренинги личностного роста.
- 10) Принятие ответственности за результат команды.
- 11) Ситуационное лидерство (лидерство под задачу).
- 12) Конструктивное взаимодействие и самоуправление.
- 13) Принятие единого командного решения
- 14) Функционально-ролевое распределение в команде.
- 15) Основные положения модели управленческих ролей Т.Ю. Базарова.

- 16) Основные положения модели Майерс – Бриггс.
- 17) Основные положения модели командных ролей Р.М. Белбина
- 18) Эффективная и результативная команда: сходства и отличия.
- 19) Управление взаимоотношениями в команде.
- 20) Этапы развития команд в организации.
- 21) Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения.
- 22) Виды тренингов командообразования и особенности их применения.
- 23) Тимбилдинг как способ формирования команды.
- 24) Веревоочный курс как способ формирования команды.
- 25) Групповая динамика. Формирование команды и начало совместной работы.
- 26) Групповая динамика. Конфликты и противостояния в команде.
- 27) Групповая динамика. Нормализация отношений в команде.
- 28) Групповая динамика. Работа в полную силу.
- 29) Тимбилдинг и тренинги личностного роста. Корпоративные программы.
- 30) Веревоочный курс.
- 31) Тимбилдинг и тренинги личностного роста. Корпоративные праздники,
- 32) корпоративное волонтерство и корпоративная благотворительность.

### **Показатели и критерии оценивания зачета:**

Отметка **«зачтено»** по дисциплине выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

Отметка **«не зачтено»** выставляется обучающемуся, который не знает программный материал, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические задания. Отметка «не зачтено» выставляется также, если обучающийся после начала зачета отказался его сдавать.