

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОПОП

Ю.В. Кузнецова
04.08.2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой психологии



Б.В. Кайгородов
04.08.2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Тренинг командообразования

Составитель (-и)

**Брюхова Н.Г., к.псих.наук, доцент,
кафедры психологии**

Направление подготовки /
специальность

37.03.01 Психология

Направленность (профиль) ОПОП

Психологическое консультирование

Квалификация (степень)

бакалавр

Форма обучения

очно-заочная

Год приема

2021

Курс

2

Семестр

4

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Целями освоения дисциплины «Тренинг командообразования» является приобрести знания, умения и навыки необходимые для организации и проведения тренинга командообразования.

1.2. Задачи освоения дисциплины:

- изучить теоретические основы организации и проведения тренинга командообразования;
- развить умения необходимые для организации и проведения тренинга командообразования;
- развить навыки организации и проведения тренинга командообразования.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина (модуль) «Тренинг командообразования» относится к обязательной части и осваивается в 4 семестре.

Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие знания, умения, навыки, формируемые предшествующими учебными дисциплинами (модулями): Философия, Психология общения, Основы психологического консультирования, Основы психотерапии, Когнитивная психология, Организационная психология, Учебные практики.

Знания: философии, психологии общения, основ психологического консультирования, основ психотерапии, когнитивной психологии, организационной психологии, учебных практик.

Умения: философии, психологии общения, основ психологического консультирования, основ психотерапии, когнитивной психологии, организационной психологии, учебных практик.

Навыки: философии, психологии общения, основ психологического консультирования, основ психотерапии, когнитивной психологии, организационной психологии, учебных практик.

2.3. Последующие учебные дисциплины (модули) и (или) практики, для которых необходимы знания, умения, навыки, формируемые данной учебной дисциплиной (модулем): Психологическая профилактика и просвещение, Производственные практики.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование элементов следующей(их) компетенции(ий) в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки / специальности:

а) универсальной (УК):

Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3).

Таблица 1 – Декомпозиция результатов обучения

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)		
	Знать	Уметь	Владеть
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК-3.1.1. способен реализовывать свою роль в команде, организовать межличностное и групповое взаимодействие, эффективную коммуникацию в команде используя	ИУК-3.2.1. использует методологию достижения успеха с применением современных управленческих методов, информационных технологий и	ИУК-3.3.1. реализует инклюзивный подход в социальном и профессиональном взаимодействии

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)		
	Знать	Уметь	Владеть
	методы командообразования, командного взаимодействия на основе знаний менеджмента, психологии, права	технологий форсайта в командной работе для получения оптимальных результатов реализации проекта	

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Объём дисциплины составляет 5 зачётные единицы (180 часов), в том числе 102 часа, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем, из них 34 часа – лекции, 68 часа – практические, семинарские занятия, и 78 часа – на самостоятельную работу обучающихся.

Таблица 2 – Структура и содержание дисциплины

Раздел, тема дисциплины	Семестр	Контактная работа (в часах)			Самост. работа		Форма текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации <i>[по семестрам]</i>
		Л	ПЗ	ЛР	КР	СР	
Тема 1. Тренинг командообразования как научная дисциплина. Современные проблемы командообразования	8	7	14			16	Коллоквиум, конспекты. Презентация теорий командообразования. Практическое занятие № 1. «Псевдопрофессионал ная деятельность с применением бросового материала»
Тема 2. Лидер команды как личность, играющая в организации ключевую роль		7	14			16	Коллоквиум, конспекты. Участие в деловой игре. <i>Практическое занятие №2: Деловая игра «Строим организацию»</i>
Тема 3. Деятельность лидера команды по командообразованию и развитию корпоративной культуры организации		6	12			14	Коллоквиум, конспекты. Участие в тренинге. Практическое занятие № 3: Креативная игра «Счастливый случай» Контрольная работа №1.
Тема 4. Базовые инструменты лидера команды в предотвращении		7	14			16	Коллоквиум, конспекты. Участие в мини-тренинге и

Раздел, тема дисциплины	Семестр	Контактная работа (в часах)			Самост. работа		Форма текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации <i>[по семестрам]</i>
		Л	ПЗ	ЛР	КР	СР	
организационных конфликтов и развитии навыков конструктивного общения членов команды							мастер-классе. <i>Мини-тренинг по развитию лидерских способностей к предотвращению межличностных конфликтов.</i> Контрольная работа №2.
Тема 5. Технологии и методы воспитания лидеров команд. Развитие лидерских качеств в командной деятельности		7	14			16	Участие в семинаре-тренинге и творческой игре. Мини-тренинг по развитию лидерских качеств, тайм-менеджмента и стресс-менеджмента. Подготовка к зачету.
Итого		34	64			78	Зачёт

Примечание:

Л – занятия лекционного типа; ПЗ – практические занятия, ЛР – лабораторные работы; КР – курсовая работа; СР – самостоятельная работа по отдельным темам.

Таблица 3 – Матрица соотнесения разделов, тем учебной дисциплины и формируемых компетенций

Раздел, тема дисциплины	Кол-во часов	Код компетенции	Общее количество компетенций
		УК-3	
Тема 1. Тренинг командообразования как научная дисциплина. Современные проблемы командообразования	37	+	1
Тема 2. Лидер команды как личность, играющая в организации ключевую роль	37	+	1
Тема 3. Деятельность лидера команды по командообразованию и развитию корпоративной культуры организации	32	+	1
Тема 4. Базовые инструменты лидера команды в предотвращении организационных конфликтов и развитии навыков конструктивного общения	37	+	1

Раздел, тема дисциплины	Кол-во часов	Код компетенции	Общее количество компетенций
		УК-3	
членов команды			
Тема 5. Технологии и методы воспитания лидеров команд. Развитие лидерских качеств в командной деятельности	37	+	2
Итого	180	+	2

Краткое содержание каждой темы дисциплины

Тема 1. Тренинг командообразования как научная дисциплина. Современные проблемы командообразования

Цель, задачи и предмет дисциплины. Лидерство как руководство группой и управление организацией. Лидерство как служение идеалам. Лидер команды как человек, который ведет за собой группу, у кого есть последователи; принимающий ответственные решения и несущий ответственность за группу. Лидер команды как выразитель потребностей группы и личность, играющая в организации ключевую роль. Формальное и неформальное лидерство. Отличительные черты лидера команды и менеджера. Лидерство как процесс. Функции лидера. Лидерство как статус. Эффективность результата деятельности лидера команды организации и лояльность персонала.

Лидерство как социально-психологический феномен. Современные проблемы командообразования. Гендерные исследования командообразования. Национальные особенности командообразования.

Тема 2. Лидер команды как личность, играющая в организации ключевую роль

Психологические теории командообразования. Психология личности лидера. Концепции командообразования: личностный подход, поведенческий подход, ситуационный подход, системный подход. Диагностика лидерских качеств.

Стили управления и руководства. Индивидуальный стиль деятельности и руководства. Теории принятия управленческих решений. Гармоничное лидерство. Диагностические маркеры эффективного лидера.

Анализ стилей командообразования. Теория стиля руководства Мак'Грегора. Управленческая решетка Блейка-Моутон. Четыре системы Лейкерта: эксплуататорско-авторитарная, благосклонно-авторитарная, консультативно-демократическая, основанная на участии.

Тема 3. Деятельность лидера команды по командообразованию и развитию корпоративной культуры организации

Роль лидера команды в формировании и развитии организационной культуры. Возможности лидера команды в коучинге персонала. Этический кодекс руководителя и корпоративная (организационная) культура компании. Девиации сотрудников на рабочем месте. Соппротивление работников организационной культуре компании. Деятельность лидера команды по командообразованию и обеспечению безопасности организационно-профессиональной среды. Выгорание лидера команды и менеджера. Деятельность лидера команды по профилактике выгорания, стагнации и депрофессионализации специалистов.

Тема 4. Базовые инструменты лидера команды в предотвращении организационных конфликтов и развитии навыков конструктивного общения членов команды

Конструктивное общение и конфликты лидера команды и членов группы. Особенности лиц с низкой культурой поведения и нарушенной коммуникации. Правила поведения людей с низкой культурой человеческого общения: правило силы, правило «козла отпущения», правило отвода агрессии от себя, правило «круговой поруки» и др. нарушения коммуникации. Нарушения коммуникации при выгорании и прочих личностно-профессиональных деформациях и деструкциях. Особенности поведения конфликтной личности. Анализ конфликтогенов и причин межличностных и организационных конфликтов. Типы конфликтогенов:

1) Стремление к превосходству, цель которого – возвыситься над другими (прямые его проявления в виде приказа, обвинения, насмешки, замечания, угрозы, снисходительного отношения, а также хвастовство, категоричность, навязывание советов, перебивание собеседника, утаивание информации, нарушение этики, обман).

2) Проявления агрессивности как попытки самоутверждения, выражение протеста против своего зависимого положения, снятия напряженности, защитной реакции при фрустрации как препятствии к реализации потребностей.

3) Проявления эгоизма.

Конфликты между инстанциями личности – Родитель – Взрослый – Дитя (РВД) и их преодоление. Причины межличностных конфликтов (по Э. Берну): тактильный голод как желание физической близости; голод по признанию другими; голод по структурированию времени (бежать – догонять). Смысловой голод личности (по С.В. Ковалеву). Базовая мета-позиция личности: «Я+, Другие+, Мир+».

Конфликтный треугольник Карпмана и посредник вне его. Выходы из позиций Тирана, Жертвы и Спасателя: 1) Разоблачение игры («Да, но...», «Попался, негодяй!», «Пни меня!», «Загнанная домохозяйка» и др.). 2) Игнорирование игры. 3) Предложение альтернативы (например, игра в шахматы, дорастивание Взрослого, принятие Естественного Дитя). 4) Принять участие в игре, обещав конфликтную позицию конфликтной личности.

Продуктивное общение. Техники конструктивного общения. Коммуникативная и конфликтологическая компетентность лидера. Стратегии поведения в конфликте. Продуктивные стратегии лидера команды в управлении конфликтами. Базовые инструменты лидера команды в предотвращении организационных конфликтов и развитии навыков конструктивного общения членов команды.

Тренинг коммуникативной культуры лидера команды группы. Тренинг конфликтологической компетентности лидера.

Тема 5. Технологии и методы воспитания лидеров команд. Развитие лидерских качеств в командной деятельности

Технологии, методы и способы воспитания лидеров команд. Игра как метод формирования карьерных ориентаций личности и воспитания лидера. Игро моделирование в работе с лидерами различных социальных групп. Виды и функции игр в диагностике и развитии командообразования. Игровая коррекция поведения лидера.

Приемы и способы воспитания и развития лидерских качеств. Игра как метод развития лидерских качеств. Игра в развитии продуктивных стратегий совладания лидера команды с ситуациями стресса. Развитие в игровой деятельности профессиональной рефлексии лидера. Диагностика и коррекция патогенного мышления лидера. Преодоление выгорания менеджера с помощью релаксационных игр. Оптимизация стратегий поведения лидера команды в конфликтной ситуации.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ И ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Указания для преподавателей по организации и проведению учебных занятий по дисциплине (модулю)

Лекционные занятия предполагают освещение преподавателем с помощью презентаций учебного материала. Занятие выстраивается на основе актуализации поисковой активности студентов с применением элементов образовательных (краткое тестирование-опрос, выполнение теоретических заданий, педагогические игровые упражнения, игровое проектирование, научно-практический проект с его презентацией, групповые творческие задания с исполнением мастер-классов) технологий.

На лекционных занятиях предполагается применение и информационных технологий: использование возможностей Интернета, электронной почты преподавателя, средств представления учебной информации, системы Электронное образование.

Основные аспекты курса, необходимые для усвоения указаны в его содержании.

Семинарские занятия предполагают опрос учащихся, проведение эвристических бесед, разбор кейс-задач и выполнение теоретических и практических заданий, психодиагностическое обследование с последующим анализом результатов. Одним из основных элементов семинарского занятия являются: психологической групповой дискуссии как метод психологического тренинга, ролевых игр как методическое средство тренинга, метафорических игр, педагогических игровых упражнений, игрового проектирования, научно-практический проект с его презентацией, групповых творческих заданий с исполнением мастер-классов, рефератов, докладов, сообщений, эссе, тестовых заданий и контрольных работ. На семинарских занятиях применяются задания из 7.3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. Количество и конкретизация, применяемых на занятиях, образовательных и информационных технологий, и глубина погружения в них, будет зависеть от особенностей, обучающейся группы студентов.

Самостоятельная работа студентов направлена на решение следующих задач:

- формировать логическое мышление, навыки создания научных работ гуманитарного направления, ведения научных дискуссий;
- развитие навыков работы с разноплановыми источниками;
- осуществление эффективного поиска информации;
- получение, обработка и сохранение источников информации;
- преобразование информации в знание.

Для решения указанных задач студентам предлагаются к прочтению и содержательному анализу тексты, включая научные работы, научно-популярные статьи, документы официального и личного происхождения. Результаты работы с текстами обсуждаются на семинарских занятиях. Студенты выполняют задания, самостоятельно обращаясь к учебной, справочной литературе. Проверка выполнения заданий осуществляется как на семинарских занятиях с помощью устных выступлений студентов и их коллективного обсуждения, так и с помощью письменной контрольной работы. Самостоятельная работа заключается в более глубоком и разностороннем изучении тем учебной программы по курсу дисциплины и рекомендованной литературы. Также возможны задания в виде поиска необходимой информации в Internet и других источниках. Самостоятельная работа студентов подразумевает в том числе и работу под руководством преподавателей (консультации), а также индивидуальную работу студентов в библиотеке.

Дополнительными формами самостоятельной работы являются групповые и индивидуальные задания. Они являются, как правило, продолжением аудиторных занятий и содействуют овладению практическими навыками по основным разделам дисциплины. Контроль выполненной работы осуществляется на очередном семинарском занятии в форме устного опроса, собеседования, тестирования, либо выполнения письменной контрольной работы и т.д.

Виды заданий для самостоятельной работы студентов: **для овладения знаниями:**

- чтение текста (учебника, дополнительной литературы);
- составление плана текста;
- конспектирование текста; выписки из текста; работа со словарями и справочниками; ознакомление с нормативными документами;
- учебно-исследовательская работа; использование
- аудио- и видеозаписей, компьютерной техники в целях поиска дополнительной информации по заданной теме (работа с Интернет-ресурсами,

энциклопедиями, дополнительной литературой) и др.;

для закрепления и систематизации знаний:

- работа с конспектом лекции (обработка текста);
- составление плана и тезисов ответа;
- составление таблиц для систематизации учебного материала;
- ответы на контрольные вопросы;
- аналитическая обработка текста (аннотирование, рецензирование, реферирование, контент-анализ и др.);

- подготовка сообщений к выступлению на семинаре, конференции;
- составление библиографии, тестирование и др. *для формирования умений:*
- решение вариативных задач и упражнений;
- выполнение индивидуальных и групповых творческих заданий. Творческие задания, как

форма самостоятельной работы, представляют подготовку самостоятельного развернутого ответа по конкретной теме или вопросу. Задания преподаватель предлагает специально для каждой группы, с учетом профиля, по которому группа специализируется и потенциала группы. В ходе выполнения творческих заданий студенты работают индивидуально и в группах, что способствует развитию, как личной творческой инициативы, так и умению работать в команде. Таким образом, развитие и формирование компетенций в курсе будет способствовать эффективности профессиональной деятельности.

Критериями оценки результатов самостоятельной работы студента могут являться: уровень освоения студентом учебного материала; умение студента использовать теоретические знания при выполнении практических задач; обоснованность и четкость изложения ответа; оформление материала в соответствии с требованиями стандартов; сформированные умения и навыки в соответствии с целями и задачами изучения дисциплины.

Управление самостоятельной работой студента:

- предварительное указание перечня вопросов, которые предполагается отработать на очередной лекции и практическом занятии;
- согласование тем докладов;
- предоставление студентам методического обеспечения и проведение консультации по подготовке к практическому занятию (рекомендации по написанию докладов, решению задач, подготовке к тестированию; указание перечня основной и дополнительной литературы, электронных ресурсов и др.);
- контроль за работой студентов на практическом занятии.

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю)

Рекомендации для обучающихся по изучению дисциплины или её отдельных тематических разделов: изучение предполагает предварительное усвоение учебного материала лекционных и семинарских занятий.

Рекомендации по организации их аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы:

- а) подготовка к учебным занятиям и работе на учебных занятиях – предполагает обращение к списку основной и дополнительной литературы;
- б) подготовка к различным формам контроля – предполагает дополнение ответов, информацией освоенной в процессе самостоятельного обучения;
- в) подготовка к работе с источниками информации – предполагает ознакомление с оглавлением, усвоением места информации в структуре знаний, составление краткого плана информации, анализ полученной информации для составления рефератов, докладов и эссе.
- г) подготовка к выполнению практических заданий – предполагает всесторонний анализ проблемного поля практического задания, научно обоснованное выполнение задания.

Вопросы и задания для самостоятельной работы обучающихся, материалы, необходимые для подготовки к учебным занятиям (разделы книг, статьи и т. д.): указаны в списке обязательной и дополнительной литературы. Самостоятельная работа обучающихся предполагает освоение информации и навыков, освещенных в следующих учебных пособиях и главы их них:

Бендас Т.В. Тренинг командообразования: учебник и практикум для вузов / Т. В. Бендас. — 2-е

изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 502 с. — (Высшее образование). Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/453402> (Вход с компьютеров АГУ).

Живица О.В. Лидерство.— М.: Университет "Синергия", 2017. — 192 с. // Доступ через ЭБС «Консультант студента» <http://www.studentlibrary.ru/book/> ISBN9785425702166.html

Ильин В.А. Тренинг командообразования: учебник для бакалавриата и магистратуры. Гриф УМО, 2015. — 311 с. // <http://urss.ru/PDF/add ru/191245-1.pdf> (Книга доступна в ЭБС biblio- online.ru).

Таблица 4 – Содержание самостоятельной работы обучающихся

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
Тема 1. Тренинг командообразования как научная дисциплина. Современные проблемы командообразования	16	Чтение источников. Анализ учебного контента. Конспектирование. Подготовка презентаций по выбранным вопросам
Тема 2. Лидер команды как личность, играющая в организации ключевую роль	16	Чтение источников. Анализ учебного контента. Конспектирование. Подготовка презентаций по выбранным вопросам.
Тема 3. Деятельность лидера команды по командообразованию и развитию корпоративной культуры организации	14	Чтение источников. Анализ учебного контента. Конспектирование. Подготовка презентаций по выбранным вопросам
Тема 4. Базовые инструменты лидера команды в предотвращении организационных конфликтов и развитии навыков конструктивного общения членов команды	16	Чтение источников. Анализ учебного контента. Конспектирование. Подготовка презентаций по выбранным вопросам.
Тема 5. Технологии и методы воспитания лидеров команд. Развитие лидерских качеств в командной деятельности	16	Чтение источников. Анализ учебного контента. Конспектирование. Подготовка презентаций по Выбранным вопросам. Подготовка к зачёту

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины , выполняемые обучающимися самостоятельно

- чтение и конспектирование основной и дополнительной литературы в процессе подготовки к семинарам, выполнения контрольных работ, самостоятельной учебной работы;
- создание презентаций по изучаемым темам;
- написание эссе «Эффективный Лидер команды организации» (1 -2 страницы печатного текста, отражающего уникальность лидера);
- написание синквейнов, определяющих термины изучаемой дисциплины: лидер, лидерство, коммуникация, общение, культура, конфликт, управление, руководство.

Эссе – это прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу, не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета. Создателем жанра эссе считается М. Монтень ("Опыты", 1580 г.). В переводе с французского эссе означает «очерк», «набросок».

Цель эссе состоит в развитии таких навыков, как самостоятельное творческое мышление и

письменное изложение собственных мыслей. Написание эссе чрезвычайно полезно, поскольку это позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные понятия, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать опыт соответствующими примерами, аргументировать свои выводы. При написании эссе прекрасно развивается логика, способность аргументировать свое мнение, грамотно преподнести информацию.

Эссе отражает индивидуальные переживания автора, его взгляд на тот или иной вопрос. Признаками эссе являются такие, как: а) наличие конкретной темы или вопроса. Произведение, посвященное анализу широкого круга проблем, по определению не может быть выполнено в жанре эссе; б) эссе предполагает новое, субъективно окрашенный текст о чем-либо, такое произведение может иметь философский, историко-биографический, публицистический, литературно-критический, научно-популярный или чисто беллетристический характер; в) в содержании эссе оцениваются в первую очередь личность автора – его мировоззрение, мысли и чувства.

Структура эссе определяется предъявляемыми к нему требованиями: мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов (Т); мысль должна быть подкреплена доказательствами, поэтому за тезисом следуют аргументы (А). Аргументы – это факты, явления общественной жизни, события, жизненные ситуации и жизненный опыт, научные доказательства, ссылки на мнение ученых и др. Лучше приводить два аргумента в пользу каждого тезиса: если один аргумент кажется неубедительным, то три аргумента могут "перегрузить" изложение, выполненное в жанре, ориентированном на краткость и образность. Таким образом, эссе приобретает кольцевую структуру: вступление, 1-й тезис и аргументы; 2-й тезис и аргументы. №-й тезис и аргументы; заключение.

Сегодня написание эссе является одним из требований при поступлении в учебное заведение или при трудоустройстве. В зависимости от того, как кандидат сумел себя подать, как описал свои достижения и промахи, работодатель может определить, достаточно ли хорош этот человек для бизнеса, достаточен ли его опыт работы для того, чтобы оправдать надежды и принести в будущем пользу организации. Т.о., конкурс эссе помогает из многих претендентов выбрать самых лучших.

Синквейн – (от фр. *cinquains*, англ. *cinquain*) – это пятистрочная стихотворная форма, возникшая в США в начале XX века под влиянием японской поэзии. В дидактических целях этот эффективный метод стал использоваться для развития образной речи, в качестве инструмента для синтеза сложной информации, для оценки уровня сформированности понятийного и словарного запаса обучающихся.

Написание синквейна является формой свободного творчества, требующей от автора умения находить в информационном материале наиболее существенные элементы, делать выводы и кратко их формулировать.

Структура синквейна:

Первая строка — это тема синквейна, она включает в себе одно слово (обычно существительное или местоимение), которое обозначает объект или предмет, о котором пойдет речь.

Вторая строка содержит два слова (чаще всего это прилагательные или причастия), они дают описание признаков и свойств выбранного предмета или объекта для его описания.

Третья строка образована тремя глаголами или деепричастиями, описывающими характерные действия объекта.

Четвертая строка обычно фраза из четырёх слов, выражающая личное отношение автора синквейна к описываемому предмету или объекту.

Пятая строка — одно слово, характеризующее суть предмета или объекта.

В дидактических целях чёткое соблюдение правил написания синквейна порой не обязательно. Так, в четвёртой строке можно использовать и три, и пять слов, а в пятой строке — два слова. Возможны также варианты использования и других частей речи.

Требования по созданию презентации. Презентация – вид самостоятельной работы студентов по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков студента по сбору, систематизации, переработке информации, оформления её в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде.

Общие требования к презентации:

Презентация не должна быть больше 10 слайдов.

Первый лист – это титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: название доклада; название образовательной организации; фамилия, имя, отчество автора; курс, группа студента.

Следующим слайдом должно быть содержание, где представлены основные этапы (моменты) представленного материала.

Дизайн-эргономические требования: сочетаемость цветов, ограниченное количество объектов на слайде, цвет текста.

В презентации необходимы импортированные объекты из существующих цифровых образовательных ресурсов. Последними слайдами презентации должны быть глоссарий и список литературы.

Требования к созданию проекта. Проект – это совокупность, система социальных мероприятий, направленных на решение конкретной социальной проблемы. Проект – это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технология), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом; это совокупность приёмов, действий обучающихся в их определённой последовательности для достижения поставленной задачи – решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде некоего конечного продукта. Структура: тема, актуальность, цель, задачи, система мероприятий, сроки, ответственные, формы и методы работы, желаемый результат, предполагаемые риски. Средний объем – от 12 до 15 стр.

Подготовка доклада, реферата, эссе состоит из нескольких этапов:

1. Выбор темы из списка тем, предложенных преподавателем.
2. Сбор материала по печатным источникам (книгам и журналам компьютерной тематики), а также по материалам в сети Интернет.
3. Составление плана изложения собранного материала.
4. Оформление текста (для реферата) в текстовом редакторе *MS Word* или в *OpenOffice.org Writer*.
5. Представление реферата (доклада, эссе) на практическом занятии.

Текст реферата, доклада, эссе включает в себя: титульный лист, оглавление, основную часть, библиографический список.

Требования к оформлению

1. Объем – 3-5 стр.. текста
2. Шрифт
 1. основного текста – Times New Roman Cyr 14 размер.
 2. заголовков 1 уровня – Times New Roman Cyr 16 размер (жирный).
 3. заголовков 2 уровня – Times New Roman Cyr 14 размер (жирный курсив).
3. Параметры абзаца (основной текст) – отступ слева и справа – 0, первая строка отступ – 1,27 см; межстрочный интервал – 1,5 выравнивание по ширине.
4. Параметры страницы: верхнее, нижнее, слева, справа поля 2,5 см. Нумерация страниц – правый нижний угол.
5. Переносы автоматические (сервис, язык, расстановка переносов).
6. Таблицы следует делать в режиме таблиц (добавить таблицу), а не рисовать от руки, не разрывать; если таблица большая, ее необходимо поместить на отдельной странице. Заголовочная часть не должна содержать пустот. Таблицы – заполняются шрифтом основного текста, заголовки строк и столбцов – выделяются жирным шрифтом. Каждая таблица должна иметь название. Нумерация таблиц – сквозная по всему тексту.
7. Рисунки – черно-белые или цветные, формат GIF, JPG. Нумерация рисунков – сквозная по всему тексту.
8. В конце текста должен быть дан список литературы (не менее 3 источников, в том числе это могут быть и адреса сети Интернет). Библиографическое описание (список литературы) регламентировано ГОСТом 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание: Общие требования и правила составления» (приложение 1)

Указанные в библиографическом списке источники должны быть приведены в алфавитном

порядке. Если при подготовке доклада использовалась литература на иностранном языке, то через интервал после русскоязычного списка должен быть приведен также в алфавитном порядке – иноязычный.

После окончания работы по подготовке текста доклада необходимо расставить страницы (вверху по центру) и сформировать оглавление. Оглавление должно быть размещено сразу же после титульной страницы.

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При реализации различных видов учебной работы по дисциплине могут использоваться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

Образовательные и информационные технологии, используемые при реализации различных видов учебной работы, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий – активные и интерактивные формы проведения занятий: компьютерные симуляции, деловые и ролевые игры, разбор конкретных ситуаций, психологические тренинги, диспуты, дебаты, портфолио, круглый стол. По тематикам курса предполагаются встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

Образовательные и информационные технологии, используемые при реализации различных видов учебной работы, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий применяются с целью формирования и развития требуемых компетенций обучающихся и в сочетании с внеаудиторной работой.

6.1. Образовательные технологии

Формы учебных занятий по дисциплине (модулю), подобраны с целью развития у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерские качества. Применяются образовательные технологии: интерактивные лекции, групповые дискуссии, ролевые и деловые игры, тренинги, анализ ситуаций и имитационных моделей. Преподавание дисциплин (модулей) может проходить в форме курсов, симуляции, технологии open space / открытое пространство, мастерская будущего, peer education / равный обучает равного; экспресс-семинары, проектные семинары; бизнес-тренинги (business training), кейс-стади (case-study), обучение действием («action learning»), метафорическая игра, педагогические игровые упражнения (в качестве коллективного задания), мозговой штурм (эстафета), ситуационные методы, тематические дискуссии, игровое проектирование, групповой тренинг, групповая консультация.

Таблица 5 – Образовательные технологии, используемые при реализации учебных занятий

Раздел, тема дисциплины	Форма учебного занятия		
	Лекция	Практическое занятие, семинар	Лабораторная работа
Тема 1. Тренинг командообразования как научная дисциплина. Современные проблемы командообразования: Современные проблемы командообразования. Национальные особенности командообразования	Обзорная лекция	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии	<i>Не предусмотрено</i>
Тема 2. Лидер команды как личность, играющая в организации ключевую роль: Стили управления и руководства.	Лекция-диалог	Тематические дискуссии, анализ конкретных	<i>Не предусмотрено</i>

Индивидуальный стиль деятельности и руководства. Теории принятия управленческих решений. Гармоничное лидерство. Диагностические маркеры эффективного лидера		ситуаций	
Тема 3. Деятельность лидера команды по командообразованию и развитию корпоративной культуры организации: Этический кодекс руководителя и корпоративная (организационная) культура компании. Девиации сотрудников на рабочем месте. Сопротивление работников организационной культуре компании. Деятельность лидера команды по командообразованию и обеспечению безопасности организационно-профессиональной среды. Выгорание лидера команды и менеджера. Преодоление выгорания менеджера с помощью релаксационных игр	Обзорная лекция	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии	<i>Не предусмотрено</i>
Тема 4. Базовые инструменты лидера команды в предотвращении организационных конфликтов и развитии навыков конструктивного общения членов команды: Продуктивное общение. Техники конструктивного общения. Коммуникативная и конфликтологическая компетентность лидера. Стратегии поведения в конфликте. Продуктивные стратегии лидера команды в управлении конфликтами. Базовые инструменты лидера команды в предотвращении организационных конфликтов и развитии навыков конструктивного общения членов команды. Конфликтный треугольник Карпмана и посредник вне его. Выходы из позиций Тирана, Жертвы и Спасателя: 1)	Лекция-диалог	Тематические дискуссии, анализ конкретных ситуаций	<i>Не предусмотрено</i>

Разоблачение игры («Да, но.», «Попался, негодяй!», «Пни меня!», «Загнанная домохозяйка» и др.). 2) Игнорирование игры. 3) Предложение альтернативы (например, игра в шахматы, доращивание Взрослого, принятие Естественного Дитя). 4) Принять участие в игре, обесценив конфликтную позицию конфликтной личности. Оптимизация стратегий поведения лидера команды в конфликтной ситуации			
Тема 5. Технологии и методы воспитания лидеров команд. Развитие лидерских качеств в командной деятельности: Приемы и способы воспитания и развития лидерских качеств. Игра как метод развития лидерских качеств. Игра в развитии продуктивных стратегий совладания лидера команды с ситуациями стресса. Развитие в игровой деятельности профессиональной рефлексии лидера. Диагностика и коррекция патогенного мышления лидера	Лекция-диалог	Тематические дискуссии, анализ конкретных ситуаций	<i>Не предусмотрено</i>

Реализация дисциплины проходит с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Специфика проведения таких учебных занятий по дисциплине (модулю) и организации взаимодействия обучающихся и преподавателя: синхронность и (или) асинхронного взаимодействия посредством интернета.

Учебные занятия по дисциплине (модулю) могут проводиться с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) интерактивном взаимодействии обучающихся и преподавателя в режимах online и (или) offline в формах видеолекций, лекций-презентаций, видеоконференции, собеседования в режиме форума, чата, выполнения виртуальных практических работ.

6.2. Информационные технологии

Информационные технологии, используемые при реализации различных видов учебной и внеучебной работы:

- использование возможностей интернета в учебном процессе (использование сайта преподавателя (рассылка заданий, предоставление выполненных работ, ответы на вопросы, ознакомление обучающихся с оценками и т. д.));
- использование электронных учебников и различных сайтов (например, электронных библиотек, журналов и т. д.) как источников информации;
- использование возможностей электронной почты преподавателя;
- использование средств представления учебной информации (электронных учебных пособий и практикумов, применение новых технологий для проведения очных (традиционных) лекций и семинаров с использованием презентаций и т. д.);

- использование интегрированных образовательных сред, где главной составляющей являются не только применяемые технологии, но и содержательная часть, т. е. информационные ресурсы (доступ к мировым информационным ресурсам, на базе которых строится учебный процесс);
- использование виртуальной обучающей среды («Электронное образование») или иных информационных систем, сервисов и мессенджеров.

6.3. Программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

6.3.1. Программное обеспечение

6.3.1. Программное обеспечение на 2022–2023 учебный год

Наименование программного обеспечения	Назначение
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
Платформа дистанционного обучения LMS Moodle	Виртуальная обучающая среда
Mozilla FireFox, Google Chrome, Opera	Браузеры
Microsoft Office 2013, OpenOffice	Пакеты офисных программ
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты

6.3.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

Перечень современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем на 2022–2023 учебный год

<i>Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем</i>
Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО «ИВИС» http://dlib.eastview.com Имя пользователя: AstrGU Пароль: AstrGU
Электронные версии периодических изданий, размещённые на сайте информационных ресурсов www.polpred.com
Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем» https://library.asu.edu.ru/catalog/
Электронный каталог «Научные журналы АГУ» https://journal.asu.edu.ru/
Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) – сводная база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний. Участники проекта предоставляют друг другу электронные копии отсканированных статей из книг, сборников, журналов, содержащихся в фондах их библиотек. http://mars.arbicon.ru
Справочная правовая система КонсультантПлюс. Содержится огромный массив справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила. http://www.consultant.ru

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

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) «Тренинг командообразования» проверяется сформированность у обучающихся компетенций, указанных в разделе 3 настоящей программы. Этапность формирования данных компетенций в процессе освоения образовательной программы определяется последовательным освоением дисциплин (модулей) и прохождением практик, а в процессе освоения дисциплины – последовательным достижением результатов освоения содержательно связанных между собой разделов, тем.

Таблица 6 – Соответствие разделов, тем дисциплины , результатов обучения по дисциплине (модулю) и оценочных средств

Контролируемый раздел, тема дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
Тема 1. Тренинг командообразования как научная дисциплина. Современные проблемы командообразования	УК-3	Конспект по теме. Написание синквейнов на слова-понятия: лидер, лидерство, харизма, компетентность, этичность, ответственность, организация, руководство, управление, стиль деятельности и др.
Тема 2. Лидер команды как личность, играющая в организации ключевую роль	УК-3	Конспект и презентация по теме «Личностный подход к феномену командообразования». Мотивационный механизм развития и укрепления лидером психологической культуры организации, ведущей психолого-педагогическую деятельность. <i>Контрольная работа №1.</i>
Тема 3. Деятельность лидера команды по командообразованию и развитию корпоративной культуры организации	УК-3	Конспект и презентация по теориям о системе управления Д. Мак'Грегора (Х и Y) и Р. Лайкерта (эксплуататорско-авторитарная, благосклонно-авторитарная, консультативно-демократическая, основанная на участии в групповом решении
Тема 4. Базовые инструменты лидера команды в предотвращении	УК-3	Конспект о личностном, поведенческом,

Контролируемый раздел, тема дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
организационных конфликтов и развитии навыков конструктивного общения членов команды		ситуационном и системном подходах к феномену командообразования. Участие в мини-тренинге по разрешению конфликтных ситуаций и управлению межличностными конфликтами в рамках профессии. Контрольная работа №2.
Тема 5. Технологии и методы воспитания лидеров команд. Развитие лидерских качеств в командной деятельности	УК-3	Участие в мини-тренинге. Умение делать и получать обратную связь для развития навыка профессиональной рефлексии. Развитие продуктивных стратегий поведения и лидерских качеств в командной деятельности. Итог. тест. Зачёт.

В процессе проведения занятий могут быть использованы элементы таких видов оценочных средств как деловая игра, ролевая игра, кейс-задача, собеседование, контрольная работа, круглый стол, дискуссия, *полемика, диспут, дебаты, портфолио*, практическое задание, разноуровневые задачи и задания (репродуктивного, реконструктивного или творческого уровней), расчётно-графическая работа, реферат, доклад, сообщение, творческое задание, проект, тест, эссе.

Типы контроля для оценивания результатов обучения:

- для оценивания результатов обучения в виде **знаний** могут использоваться: тестирование, индивидуальное собеседование, устные / письменные ответы на вопросы и др.;
- для оценивания результатов обучения в виде **умений и владений** могут использоваться практические задания, включающие одну или несколько задач (вопросов) в виде краткой формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить, или описание результата, который нужно получить, и др.

Практические задания по сложности разделяются на простые и комплексные. Простые практические задания предполагают решение в одно или два действия. К ним можно отнести простые ситуационные задачи с коротким ответом или простым действием и несложные задания по выполнению конкретных действий. Простые задания могут применяться для оценки умений. Комплексные задания требуют многоходовых решений как в типичной, так и в нестандартной ситуациях. Это задания в открытой форме, требующие поэтапного решения и развёрнутого ответа, в том числе задания на индивидуальное или коллективное выполнение проектов, на выполнение практических действий или лабораторных работ. Комплексные практические задания могут применяться для оценки владений.

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Таблица 7 – Показатели оценивания результатов обучения в виде знаний

Шкала оценивания	Критерии оценивания
------------------	---------------------

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует глубокое знание теоретического материала, умение обоснованно излагать свои мысли по обсуждаемым вопросам, способность полно, правильно и аргументированно отвечать на вопросы, приводить примеры
4 «хорошо»	демонстрирует знание теоретического материала, его последовательное изложение, способность приводить примеры, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует неполное, фрагментарное знание теоретического материала, требующее наводящих вопросов преподавателя, допускает существенные ошибки в его изложении, затрудняется в приведении примеров и формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	демонстрирует существенные пробелы в знании теоретического материала, не способен его изложить и ответить на наводящие вопросы преподавателя, не может привести примеры

Таблица 8 – Показатели оценивания результатов обучения в виде умений и владений

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы
4 «хорошо»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует отдельные, несистематизированные навыки, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание по подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	не способен правильно выполнить задания

7.3. Контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

Тема 1. Тренинг командообразования как научная дисциплина. Современные проблемы командообразования

1. Вопросы для обсуждения

- 1) Дайте характеристику феномену командообразования в социальной психологии.
- 2) Раскройте основные концепции командообразования.
- 3) Формальное и неформальное лидерство.
- 4) Навыки и компетенции лидеров команд различных организационных культур.
- 5) Профессионально важные качества формального лидера.

Фронтальный опрос

2. Практическое задание (выполнение практических заданий)

Охарактеризуйте:

- 1) Лидер команды и авторитет в деловом общении. Общее лидерство в группе.
- 2) «Эмоциональный» лидер. «Деловой» лидер. «Информационный» лидер.
- 3) Наилучший лидер. Управленческие стили.
- 4) Лидерское руководство малой группой.
- 5) Девиз руководителя-авралщика «Давай-давай, потом разберемся».

6) Лидеры-организаторы: «Моя точка зрения – одна из возможных».

7) Функциональный авторитет определяется.

8) Низкий функциональный авторитет руководителя.

Тематические дискуссии:

9) Девиз руководителя-авралщика «Давай-давай, потом разберемся».

10) Лидеры-организаторы: «Моя точка зрения – одна из возможных».

Составьте конспект по современным проблемам командообразования.

Сделайте презентацию по одному из подходов, объясняющих происхождение командообразования.

Напишите синквейны на слова-понятия: лидер, лидерство, харизма, управление, руководство.

Тема 2. Лидер команды как личность, играющая в организации ключевую роль

1. Вопросы для обсуждения

1) Харизма неформального лидера.

2) Личностный подход к феномену командообразования.

3) Поведенческий подход к феномену командообразования.

4) Ситуационный подход к феномену командообразования.

5) Проблемы российского командообразования.

2. Практическое задание

1. Напишите *эссе* на тему «Самый эффективный Лидер команды организации», описав личность организационного лидера команды – реального или как образ героя литературного произведения и/или художественного фильма. Требования к написанию эссе смотрите в пункте 5.3.

2. Напишите синквейны на слова-понятия: компетентность, организация, миссия организации, стиль командообразования, корпоративная культура.

3. Тематические дискуссии:

Личностный подход к феномену командообразования.

Поведенческий подход к феномену командообразования.

Ситуационный подход к феномену командообразования.

Анализ конкретных ситуаций:

Ролевая игра «Деловая игра»: тема «Типы руководителей» (проблема – изучить возможные типы руководителей). Концепция – углубление и расширение, систематизация знаний об возможных особенностях руководителей. Роли – руководителей и подчиненный. Ожидаемый результат по игре – приобрести предостережения к профессиональной деятельности работников.

- а) Сыграть роль одного из типов руководителей во взаимодействии с подчиненным.
- 1) *Руководитель как идеал.* Характерные черты: гордость, удовлетворение, сильное чувство собственного превосходства, напряженность, фрустрация, смущение. Позиция подчиненного: соглашательство, обилие комплиментов, подражание поведению консультанта, ношение сходной одежды, жажда присутствия консультанта, общая идеализация. Способ воздействия: сосредоточение на ожиданиях подчиненного.
 - 2) *Руководитель как провидец.* Характерные черты: ощущение всевидения, чувство высокой профессиональной компетентности, «комплекс бога», сомнения в себе, неуверенность, утрата иллюзий относительно себя. Чувство собственной некомпетентности. Позиция подчиненного: приписывание безграничных знаний и силы консультанту, взгляд на консультанта как на «эксперта», требование ответов, решений, и спрашивание советов. Способы воздействия: сосредоточение на желании подчиненного получить совет, на его нерешительности, на открывающихся возможностях выбора.
 - 3) *Руководитель как воспитатель.* Характерные черты: ощущение симпатии с переходом в сострадание, побуждение утешить, приласкать, успокаивающе прикоснуться, переживание фрустрации, собственной неумелости, депрессия, опустошенность. Позиция подчиненного: бурные эмоции, плач, зависимость и беспомощность, нерешительность, желание физического прикосновения, ощущение незащитности. Сосредоточение на потребности подчиненного

находиться в зависимости, чувстве независимости, нежелании брать на себя ответственность, альтернативных способах поведения, установках. 4) *Руководитель как фрустратор*. Характерные черты: неловкость, ощущение балансирования на грани, напряженность, повышенное внимание к реакциям, отторжение и недоступность, нерасположенность к клиенту, чувство неприязни. Позиция подчиненного: оборонительная позиция, бдительность, сдержанность, подозрительность и недоверчивость, феномен «да-нет», «проверка» консультанта. Сосредоточение на установлении доверия, улучшении отношений, направленности переноса, последствиях оказания доверия другим людям, работе с ранними переживаниями. 5) *Руководитель как «пустое место»*. Характерные черты: ошеломление/подавленность, застигнутость врасплох, недостаток признания, ощущение, что тебя используют, переживание собственной никчемности, ощущение обиды, фрустрации, чувство беспомощности. Позиция подчиненного: уход от темы, недостаток внимания, разговорчивость, тугодумство, бессвязность повествования, перескакивание с предмета на предмет. Способы воздействия: установление контакта, преодоление вербального барьера подчиненного, спокойное реагирование на подчиненного, эффект дистанцирования.

- б) Пр продемонстрируйте позиции: *Руководитель – нейтральный советчик*: стадии выслушивания, дополнительных вопросов, высказывания советов, рекомендаций. Достоинства заключаются в правильности подхода, а недостатки позиции – в ее излишней заформализованности; *Руководитель – программист*, ориентированный на составление программы возможных способов воздействия на подчиненного с ориентацией на объект действий и способы их реализации; *Руководитель – слушатель*, которого отличают психологическая и коммуникативная ценность позиции для подчиненного, самостоятельное принятие решения клиентом; *Руководитель – зеркало*, для которого характерно отзеркаливание подчиненного, решение проблемы через «присоединение».
- Дать обратную связь из ролей; из роли *Руководителя* с учетом информации о динамике развития подчиненного. Дайте рекомендации по взаимодействию с такими типами людьми.

Контрольная работа №1. Вопросы к контрольной работе:

- 1) Концепция командообразования: личностный подход.
- 2) Концепция командообразования: поведенческий подход,
- 3) Концепция командообразования: ситуационный подход.
- 4) Системный подход к описанию феномена командообразования.

Тема 3. Деятельность лидера команды по командообразованию и развитию корпоративной культуры организации

1. Вопросы для обсуждения

Фронтальный опрос:

Корпоративная культура организации. Навыки и компетенции лидеров команд различных оргкультур.

Четыре системы Лейкерта: эксплуататорско-авторитарная, благосклонно-авторитарная, консультативно-демократическая, основанная на участии.

Теории стиля руководства Мак'Грегора.

Концепция У. Реддина о взаимодействии стиля командообразования и его восприятии подчиненными.

Теория Ф.Э. Фидлера об условиях командообразования и типах лидеров команд.

Деятельность лидера команды в направлении интеграции интересов компании и работников.

Управленческая решетка Блейка-Моутон.

Лидерство и принятие решений. Модель принятия управленческого решения Врума-Йеттона.

Групповое управление как наилучший стиль командообразования.

Факторы, влияющие на стиль командообразования: характер руководителя, квалификация подчиненных, ситуации.

2. Практическое задание (выполнение практических заданий)

- 1) Сделайте презентацию по теории Д. Мак'Грегора (X и Y) или системе управления Р. Лайкерта (эксплуататорско-авторитарная, благосклонно-авторитарная, консультативно-демократическая, основанная на участии в групповом решении).
- 2) Опишите организационную культуру компании на основе теории Р. Рюттингера.
- 3) Тематические дискуссии:
 1. Корпоративная культура организации. Навыки и компетенции лидеров команд различных оргкультур.
 2. Четыре системы Лейкерта: эксплуататорско-авторитарная, благосклонно-авторитарная, консультативно-демократическая, основанная на участии.
 3. Теории стиля руководства Мак'Грегора.
 4. Концепция У. Реддина о взаимодействии стиля командообразования и его восприятии подчиненными.
 5. Теория Ф.Э. Фидлера об условиях командообразования и типах лидеров команд.
 6. Деятельность лидера команды в направлении интеграции интересов компании и работников.
 7. Управленческая решетка Блейка-Моутон.
 8. Лидерство и принятие решений. Модель принятия управленческого решения Врума-Йеттона.
 9. Групповое управление как наилучший стиль командообразования.
 10. Факторы, влияющие на стиль командообразования: характер руководителя, квалификация подчиненных, ситуации.

Анализ конкретных ситуаций:

Ролевая игра: тема «Типы людей» (проблема – изучить типы людей). Концепция – углубление и расширение, систематизация знаний об возможных особенностях медиаторов. Роли – манипуляторы. Ожидаемый результат по игре – ознакомиться с внутренним миром манипулятора и предложить выход из манипулятивной стратегии взаимодействия каждого из них.

а) Дайте рекомендации по взаимодействию с такими типами людей как:

Диктатор – преувеличивает свою силу, он доминирует, приказывает и цитирует авторитеты – делает все, чтобы управлять своими, жертвами. Разновидности: Настоятельница, Начальник, Босс.

Тряпка – обычная жертва Диктатора и его прямая противоположность. Тряпка развивает большое мастерство во взаимодействии с Диктатором. Он преувеличивает свою чувствительность. При этом характерные приемы: забывать, не слышать, пассивно молчать. Разновидности: Мнительный, Глупый, Хамелеон, Конформист, Смущающийся, Отступающий.

Калькулятор – преувеличение необходимости все и всех контролировать. Он обманывает, увиливает, лжет, старается, с одной стороны, перехитрить, с другой – перепроверить других. Разновидности: Делец, Аферист, Игрок, Шантажист.

Прилипала – полярная противоположность Калькулятору. Из всех сил преувеличивает свою зависимость. Это личность, которая жаждет быть предметом забот. Позволяет и исподволь заставляет делать за него его работу. Разновидности: Паразит, Нытик, Вечный ребенок, Ипохондрик, Иждивенец, Беспомощный, Человек с девизом: «Ах, жизнь не удалась, и поэтому...».

Хулиган – преувеличивает свою агрессивность, жестокость, недоброжелательность. Управляет с помощью угроз разного рода. Разновидности: Оскорбитель, Ненавистник, Угрожающий, Сварливая Баба («Пила»).

Славный парень – преувеличивает свою любовь, заботливость, внимательность. Он убивает добротой. Разновидности: Угодливый, Добродетельный Моралист, Человек организации.

Судья – преувеличивает свою критичность. Он никому не верит, полон обвинений, негодования, с трудом прощает. Разновидности: Всезнающий, Обвинитель, Обличитель, Собиратель улик, Позорящий, Оценщик, Мститель.

Защитник – противоположность судье. Чрезмерно подчеркивает свою поддержку и

снисходительность к ошибке. Он портит всех, сочувствуя сверх всякой меры, и отказывается позволить тем, кого защищает, встать на собственные ноги, и вырасти самостоятельным. Вместо того, чтобы заняться собственными делами, он заботится о нуждах других. Разновидности: Наседка с цыплятами, Утешитель, Покровитель, Мученик, Помощник, Самоотверженный.

б) Для этого сначала выполните упражнения в парах, выполняющих соответственно 1 и 2, 3 и 4, 5 и 6, 7 и 8 роли. Дайте рекомендации по взаимодействию с такими типами людьми.

Тема 4. Базовые инструменты лидера команды в предотвращении организационных конфликтов и развитии навыков конструктивного общения членов команды

1. Вопросы для обсуждения

Этический кодекс руководителя и корпоративная (организационная) культура компании.
Социально-психологические и педагогические методы работы лидера команды с членами организации.
Роль лидера команды в формировании и развитии организационной культуры.
Возможности лидера команды в коучинге персонала.
Предотвращение девиаций сотрудников на рабочем месте.
Соппротивление работников организационной культуре компании.
Деятельность лидера команды по командообразованию и обеспечению безопасности организационно-профессиональной среды.
Выгорание лидера команды и менеджера. Деятельность лидера команды по профилактике выгорания, стагнации и депрофессионализации специалистов.
Методы и способы предотвращения конфликтов лидера команды и членов группы (организации).
Мотивационный механизм развития и укрепления лидером психологической культуры компании.

2. Практическое задание

Тематические дискуссии:

Этический кодекс руководителя и корпоративная (организационная) культура компании.
Социально-психологические и педагогические методы работы лидера команды с членами организации.
Роль лидера команды в формировании и развитии организационной культуры.
Возможности лидера команды в коучинге персонала.
Предотвращение девиаций сотрудников на рабочем месте.
Соппротивление работников организационной культуре компании.
Деятельность лидера команды по командообразованию и обеспечению безопасности организационно-профессиональной среды.
Выгорание лидера команды и менеджера. Деятельность лидера команды по профилактике выгорания, стагнации и депрофессионализации специалистов.
Методы и способы предотвращения конфликтов лидера команды и членов группы (организации).
Мотивационный механизм развития и укрепления лидером психологической культуры компании.

Конспект:

1. Составьте конспект, дав определение следующим понятиям: общение, коммуникация и взаимодействие. Опишите известные виды общения. Охарактеризуйте три стороны общения.
 2. Составьте конспект, дав определение следующим понятиям: конфликт, конфликтная ситуация, конфликтоген. Опишите основные причины конфликтов и типы конфликтогенов. Охарактеризуйте стратегии поведения в ситуации конфликта, их плюсы и минусы
- Анализ конкретных ситуаций:

Креативная игра «Счастливый случай»

Цель: развитие креативности и лидерских качеств у современного менеджера. Ход занятия: Групповая работа для развития креативных идей к ответу на вопрос «Как развивать лидерские качества у членов коллектива?».

Контрольная работа №2. Вопросы к контрольной работе:

1. Анализ стилей командообразования.
2. Управленческая решетка Блейка-Моутон о типах лидеров команд и стилях командообразования.
3. Охарактеризуйте четыре системы управления Лайкерта: эксплуататорско-авторитарную, благосклонно-авторитарную, консультативно-демократическую, основанную на участии.

Тема 5. Технологии и методы воспитания лидеров команд. Развитие лидерских качеств в командной деятельности

1. Вопросы для обсуждения

Социально-психологические и педагогические методы и способы воспитания лидеров команд.

Воспитание лидерских качеств в процессе социализация личности.

Адаптация/дезадаптация личности и формирование лидерских качеств.

Обучение лидерству и развитие лидерских качеств.

Коммуникативные техники и технологии в развитии лидерских качеств.

Развитие лидерских качеств в командной деятельности.

Методы и способы предотвращения конфликтов лидера команды и членов группы (организации).

2. Практическое задание

- 1) Примите участие в мини-тренинге по развитию продуктивных стратегий поведения и лидерских качеств в командной деятельности.
- 2) Составьте конспект о методах и приемах воспитания лидера команды и развитии лидерских качеств.
- 3) Выполните тест остаточных знаний по данной дисциплине.

Тематические дискуссии:

Социально-психологические и педагогические методы и способы воспитания лидеров команд.

Воспитание лидерских качеств в процессе социализация личности.

Адаптация/дезадаптация личности и формирование лидерских качеств.

Обучение лидерству и развитие лидерских качеств.

Коммуникативные техники и технологии в развитии лидерских качеств.

Развитие лидерских качеств в командной деятельности.

Методы и способы предотвращения конфликтов лидера команды и членов группы (организации).

Анализ конкретных ситуаций:

Игра «Строим организацию».

Цель игры: закрепить основы организационной структуры, разработать концепцию организации, ее философию, миссию, девиз и лозунг; формировать лидерские качества в игровой деятельности. Ход занятия: Группа студентов, разбившись на подгруппы, «строит организацию» из геометрических фигур, придумываем миссию, цели и лозунг организации, которой руководит эффективный лидер).

Тестовый контроль остаточных знаний студентов по дисциплине «Тренинг командообразования»:

1. Тренинг командообразования – это междисциплинарная наука, предметом своего изучения приближающаяся к:

- А) общей психологии Б) патопсихологии
- В) социальной психологии Г) менеджменту
- Д) психологии управления Е) все ответы верны

2. К нижеперечисленным психологическим теориям происхождения командообразования НЕ относится подход:

- А) психоаналитический Б) когнитивный
- В) профессиональный Г) деятельностный Д) гуманистический Е) поведенческий
- Ж) конфессиональный

3. Среди подходов к изучению феномена командообразования научно обоснованным, позволяющим проанализировать всю проблему целиком, является подход.

- А) психоаналитический Б) когнитивный
- В) профессиональный Г) деятельностный
- Д) гуманистический возрастной Е) поведенческий Ж) системный

4. Стиль деятельности — это:

А) использование форм, методов, средств и условий для достижения цели
Б) устойчивая система приемов и способов деятельности, психологических средств уравнивания индивидуальности субъекта с объективными требованиями среды и профессии

В) индивидуально своеобразная система психологических средств, присущая данному конкретному индивиду

Г) своеобразная, а порой и неповторимая манера выполнения тех или иных действий, к которым прибегает человек для взаимодействия с внешними средовыми условиями

5. Лидер команды — это человек, который...

А) ведет за собой людей, контролируя самого себя, свои мысли и эмоции

Б) научился контролировать, мотивировать и направлять людей для выполнения целей и достижения результатов

В) играет в организации ключевую роль

Г) способен вдохновлять и пробуждать желание работать Д) построил себя сам, т.е. сэлф-мэйд (self-made), деловит и успешен Е) интеллеktуал, изъявивший желание руководить другими

6. Соотнесите управленческие (административные) стили, выделенные Е. Туник, и их определение.

- 1) Демократичный стиль
- 2) Кооперативный стиль
- 3) Стиль ограниченного участия
- 4) Бюрократичный стиль
- 5) Стиль невмешательства
- 6) Благожелательно-деспотичный стиль
- 7) Авторитарный

А) Незначительная часть управленческих функций делегируется персоналу; создаются исследовательские группы с целью элементарного обновления принципов существования организации.

Б) Этот стиль отражает систему взаимоотношений, для которой характерно постоянное взаимопонимание, сплоченность между администратором, управленческой группой и членами коллектива.

В) Основным источником управления при данном стиле являются официальные документы, справочники, правила учреждения или другие руководства к действию.

Г) Сотрудники одновременно являются членами органов управления, и решение управленческих вопросов может принимать коллегиальный орган.

Д) Руководитель позволяет каждому члену коллектива вести себя так, как ему удобно, не заботясь об объективной оценке или последствиях. Он не способствует выработке коллективных решений, не может принять на себя ответственность в экстремальных ситуациях. В организации имеет место слабый контроль действий подчиненных.

Е) Власть используется для того, чтобы воплотить решения и получить за это признание. Поручения даются руководителем в категоричной форме, они всегда ориентированы на достижение

цели, которую имеет в виду руководитель.

Ж) Такой руководитель действительно заботится о людях, с которыми имеет дело, однако он поступает так, как считает нужным, принятие решения всегда принадлежит ему.

7. Интегративными качествами лидера команды являются:

А) сбалансированность психических процессов и самоактуализация Б) компетентность, этичность, ответственность, самостоятельность

В) духовность, ответственность, совестливость Г) социально одобряемые стандарты поведения Д) энтузиазм, храбрость, лояльность, вера

Е) интегрированность, юмор, дружелюбие, уверенность

7. Психологической составляющей индивидуальности считается:

А) личность

Б) темперамент

В) морфофенотип Г) архетип

Д) характер

8. Неповторимость, уникальное своеобразие различных свойств и качеств человека обозначается термином:

А) темперамент

Б) индивидуальность

В) личность Г) характер

Д) индивид

9. К «Большой пятерке» качеств лидера команды НЕ относится такая независимая черта, как:

А) доброжелательность

Б) нейротизм

В) открытость опыту

Г) психотизм Д) экстраверсия

Е) интеллект

10. Соотнесите подходы к определению феномена командообразования с их определениями.

1) когнитивный подход

2) деятельностный подход

3) психоаналитический подход

4) системный подход

5) поведенческий подход

А) Лидерство – это особый феномен, включающий в свою структуру мотивационно-ориентировочные, исполнительные и контрольно-оценочные действия, направленные на достижение цели.

Б) Образец поведения лидера команды в совокупности с определенными личностными качествами предполагает существование индивидуального стиля руководства и деятельности лидера.

В) Лидерство обусловлено особой совокупностью установок и более сложной системой конструкторов личности, которая лучше запоминает события, связанные с управлением, убедительно объясняет и предсказывает поведение идущих за лидером людей.

Г) Лидерство рассматривается как совокупность биологически заданного природного ядра и прижизненно сформированных инстанций личности.

Д) Лидерство - это феномен, интегрирующий в себе специфические особенности личности,

характер ее деятельности, общения и стиля руководства.

Перечень вопросов и заданий, выносимых на зачёт

1. «Тренинг командообразования» как научная дисциплина. Цель, предмет, задачи учебной дисциплины.
2. Лидерство как социально-психологического феномен. Формальное и неформальное лидерство. Отличия лидера команды и менеджера.
3. Лидер команды как выразитель потребностей группы и личность, играющая в организации ключевую роль. Проблемы российского командообразования.
4. Психологические теории происхождения командообразования: психоаналитический подход.
5. Психологические теории происхождения командообразования: когнитивный подход.
6. Психологические теории происхождения командообразования: поведенческий подход.
7. Психологические теории происхождения командообразования: деятельностный подход.
8. Психологические теории происхождения командообразования: гуманистический подход.
9. Психологические теории происхождения командообразования: системный подход.
10. Теория Ф.Э. Фидлера о типах и условиях командообразования.
11. Психология личности лидера. Интегративные качества лидера: компетентность, этичность, ответственность, самостоятельность.
12. Профессионально важные качества современного менеджера.
13. Характеристика классических стилей управления и руководства (по Курту Левину). Гармоничный стиль деятельности лидера.
14. Концепция У. Реддина о взаимодействии стиля командообразования и его восприятии подчиненными.
15. Решетка стилей командообразования Р. Блейка и Дж. Моутон. Типология лидеров команд по Р. Блейку и Дж. Моутон.
16. Теория В. Врума о стилях принятия управленческого решения. Правила, повышающие степень принятия решения подчиненными.
17. Роль лидера команды в управлении организационными конфликтами.
18. Оптимальные (продуктивные) и непродуктивные стратегии поведения лидера команды в конфликтной ситуации и в ситуации стресса.
19. Роль лидера команды как посредника в разрешении межличностных конфликтов.
20. Лидер команды как авторитет и медиатор в урегулировании межличностных и организационных конфликтов.
21. Деятельность лидера команды и менеджера по оптимизации работы организации.
22. Профессионализм лидера-менеджера в формировании и развитии организационной культуры.
23. Характеристика стилей мышления лидера. Возможности коррекции патогенного мышления лидера.
24. Роль менеджера в адаптации и социализации персонала.
25. Деятельность лидера команды в обучении и развитии персонала организации.
26. Задачи коучинга для лидеров команд и менеджеров.
27. Проблемы выгорания лидера команды и менеджера. Методы и способы предотвращения выгорания менеджера.
28. Преодоление выгорания лидера команды и менеджера.
29. Методы изучения лидерских качеств.
30. Возможности деловой и ролевой игры в диагностике лидерских качеств. Игры- катастрофы в выявлении лидера команды группы. Игра как метод работы с лидерами различных социальных групп (детских и взрослых).
31. Игро моделирование в коучинге лидеров команд. О.С. Анисимов о профессиональной рефлексии и игро моделировании в реконструкции деятельностного пространства.
32. Организационно-деятельностные игры (ОДИ) в управлении межличностными конфликтами в организациях разного типа.

33. Технологии формирования и развития лидером организационной культуры.
34. Методы коррекции непродуктивного поведения лидера команды школьного класса.
35. Игра как способ передачи групповых, организационных и профессиональных норм.
36. Оптимизация стратегий поведения лидера команды в конфликтной ситуации.
37. Психологические игры в выявлении карьерных ориентаций личности.
38. Игра в развитии продуктивных стратегий совладания лидера команды с ситуациями стресса.
39. Детская игра как метод выявления лидера команды и развития лидерских качеств.
40. Дидактические и ролевые игры в формировании лидерских качеств детей и подростков.

Таблица 9 – Примеры оценочных средств с ключами правильных ответов

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде				
1.	Задание закрытого типа	Социальное взаимодействие – это: а) система взаимообусловленных социальных действий, связанных циклической зависимостью, при которой действие одного субъекта является одновременно причиной и следствием ответных действий других субъектов; б) группа лиц, объединённая общими мотивами, интересами, идеалами, действующая сообща; в) предполагает выбор, который человек делает только самостоятельно; г) человек, который управляет частью работы организации	а)	1
2.		Команда – это: а) группа лиц, объединённая общими мотивами, интересами, идеалами, действующая сообща; б) эмоционально-нравственная характеристика и черта личности, которая проявляется в готовности помогать другим, проявлять понимание и уважение к взглядам и чувствам, и внимательно относиться к потребностям и благополучию; в) осознанное понимание внутреннего мира или	а)	2

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		эмоционального состояния другого человека.; г) возможность выбора, возможность действовать в соответствии со своим мировоззрением, внутренними убеждениями		
3.		Роль – это: а) описание ограниченного множества действий, выполняемых кем-то или чем- то в рамках определённого процесса; б) ее участники объединены поддержкой друг друга и несут коллективную ответственность за результат деятельности всех; в) группа лиц, объединённая общими мотивами, интересами, идеалами, действующая сообща; г) отношения зависимости человека от чего-то (от иного), воспринимаемого им (ретроспективно или перспективно) в качестве определяющего основания для принятия решений и совершения действий, прямо или косвенно направленных на сохранение иного или содействие ему	а)	1
4.		Лидер команды – это: а) человек, который обладает авторитетом в команде, ведет ее к цели, вдохновляет примером. Он несет ответственность за свои решения и не боится сложных задач, влияет на мнения людей и мотивирует их; б) может не быть управленцем; в) человек, который управляет частью работы организации; г) ее участники объединены поддержкой друг друга и несут коллективную ответственность за результат деятельности всех	а)	1

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
5.		Руководитель – это: а) человек, который управляет частью работы организации; б) ее участники объединены поддержкой друг друга и несут коллективную ответственность за результат деятельности всех в) психический процесс, вызывающий эмоции и рациональные ассоциации, основанные на моральной философии или системе ценностей личности; г) чувство нравственной ответственности за своё поведение перед окружающими людьми, обществом	а)	1
6.	Задание открытого типа	Перечислите отличительные черты лидера команды и руководителя:	Отличительные черты лидера: Пользуется уважением в команде, к его мнению прислушиваются коллеги. Проявляет инициативу, берет сложные задачи. Формально может не быть руководителем, но часто ему поручают ответственные дела, например наставничество стажеров, руководство проектом	4-6
7.		Перечислите отличительные черты руководителя:	Отличительные черты руководителя: Распределяет задачи и контролирует, как их выполняют. Отвечает не только за личную эффективность, но и за результаты группы. Занимает должность главы отдела или компании, хотя может и не пользоваться авторитетом у сотрудников	4
8.		Дайте характеристику руководителю-лидеру	Руководитель-Лидер команды погружен в	4

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
			работу команды, мотивирует ее членов, создает корпоративный дух. Когда же он только делегирует обязанности, его нельзя назвать лидером.	
9.		Какие есть типы лидеров команд? Приведите примеры.	Типы лидеров команд: Авторитарный, он же деспотичный. Принимает решения без учета мнений команды. Эдакий Урфин Джюс, командующий деревянными солдатами. Например, вводит регламенты, новые техники продаж. Нововведения не обсуждают: сотрудникам остается только подчиниться; Демократический, он же участливый. Лидер команды прислушивается к команде: решения принимают совместно, но последнее слово остается за ним. Таких руководителей могут ошибочно считать мягкими, но это не так. Например, если в отделе вводят KPI, Лидер команды сначала выслушивает мнения, но принимает в расчет и показатели каждого. Затем тестирует новую систему: учитывает обратную связь от большинства и дорабатывает пункты, которые вызвали больше всего вопросов.	5
10.		Дайте определение понятию «командообразование». Перечислите преимущества командного стиля работы	Командообразование – это создание группы сотрудников, работающих сообща для достижения общих целей и задач	5-8

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
			компании в целом и выполнения отдельных проектов. Командный стиль работы даёт много преимуществ – он помогает: повысить производительность труда; дружная команда может выполнять задачи быстрее и качественнее, чем работники по отдельности. создать благоприятный, здоровый психологический климат в коллективе; работа в команде помогает улучшить общение между сотрудниками, повысить их мотивацию. Всё это позволяет создать дружественную атмосферу на рабочем месте, уменьшить стресс, улучшить удовлетворённость работой и предотвратить и горизонтальные, и вертикальные конфликты; снизить текучесть кадров; этот эффект вытекает из ранее названных, так как командный подход повышает лояльность сотрудников. Работники чувствуют, что их ценят и уважают. В здоровой рабочей атмосфере у сотрудников не возникает желания уволиться; повысить качество принятия решений; они станут более выверенными, поскольку будут учтены разные точки зрения и идеи; улучшить инновации; коллектив, ставший командой, обычно	

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
			работает более творчески, поскольку люди могут более свободно обмениваться идеями и сотрудничать друг с другом.	

Полный комплект оценочных материалов по дисциплине (модулю) (фонд оценочных средств) хранится в электронном виде на кафедре, утверждающей рабочую программу дисциплины, и в Центре мониторинга и аудита качества обучения.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Таблица 10 – Технологическая карта рейтинговых баллов по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
Основной блок				
1.	<i>Ответ на занятия</i>	5 баллов	30	по расписанию
2.	<i>Выполнение практического задания</i>	5 баллов	30	по расписанию
3.	<i>Контрольная работа</i>	5 баллов	30	по расписанию
Всего			90	-
Блок бонусов				
4.	<i>Посещение занятий</i>	3 балла	3	по расписанию
5.	<i>Своевременное выполнение всех заданий</i>	4 балла	4	по расписанию
6.	<i>Ответы на дополнительные вопросы</i>	3 балла	3	по расписанию
Всего			10	-

Таблица 11 – Система штрафов (для одного занятия)

Показатель	Балл
<i>Опоздание на занятие</i>	-2
<i>Нарушение учебной дисциплины</i>	-3
<i>Неготовность к занятию</i>	-3
<i>Пропуск занятия без уважительной причины</i>	-2

Таблица 12 – Шкала перевода рейтинговых баллов в итоговую оценку за семестр по дисциплине (модулю)

Сумма баллов	Оценка по 4-балльной шкале	
90–100	5 (отлично)	Зачтено
85–89	4 (хорошо)	
75–84		
70–74		
65–69	3 (удовлетворительно)	
60–64		
Ниже 60	2 (неудовлетворительно)	Не зачтено

При реализации дисциплины в зависимости от уровня подготовленности обучающихся могут быть использованы иные формы, методы контроля и оценочные средства, исходя из конкретной ситуации.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Основная литература

1. Бендас Т.В. Тренинг командообразования: учебник и практикум для вузов / Т. В. Бендас. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 502 с. — (Высшее образование). Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/453402> (Вход с компьютеров АГУ).
2. Живица О.В. Лидерство.— М.: Университет "Синергия", 2017. — 192 с. // Доступ через ЭБС «Консультант студента» <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785425702166.html>
3. Ильин В.А. Тренинг командообразования: учебник для бакалавриата и магистратуры. Гриф УМО, 2015. — 311 с. // http://urss.ru/PDF/add_ru/191245-1.pdf (Книга доступна в ЭБС biblio-online.ru).
4. Лидерство. — М.: Альпина Паблишер, 2016. — 224 с. [Доступ через ЭБС «Консультант студента» <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961455830.html>].
5. Соломанидина, Т.О. Организационная культура компании: Учебное пособие. — М.: Инфра- М, 2010 (624 с.). (в библиот. АГУ — 20 экз.).
6. Управление конфликтами в образовательной среде: учебно-методическое пособие. — Астрахань: Издательство Астраханский университет», 2019. — 148 с. (в библиот. АГУ — 5 экз. Есть доступ к электронному ресурсу).

8.2. Дополнительная литература

7. Андреева Г.М. Социальная психология: учебник. М.: Аспект Пресс, 2002. — 364 с. (в библиот. АГУ — 23 экз.).
8. Бендас Т. В. Лидерство в кросс-культурных и гендерных исследованиях. Монография / Т. В. Бендас, И. С. Якиманская. — Оренбург: ИПК ГОУ ОГУ, 2006. — 294 с.
9. Вернигорова Т. П. Социальное лидерство: учебное наглядное пособие. — М.: МГУУ ПМ, 2013. — 100 с.
10. Ворожейкин И.Е. Конфликтология: Учебник для вузов / И. Е. Ворожейкин, А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 240 с.
11. Выдающийся руководитель: Как обеспечить бизнес-прорыв и вывести компанию в лидеры отрасли / Немировский И. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 398 с. [Доступ через ЭБС «Консультант студента» <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961451832.html>].
12. Горанчук В.В. Психология делового общения и управленческих воздействий. Теория и практика: Учеб. пос. / В. В. Горанчук,. — СПб.: Нева, М.: ОЛМА-ПРЕСС, 2003. — 288 с.
13. Зайцев Л.Г. Организационное поведение: Доп. М-вом образования и науки РФ в качестве учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности 061100 "Менеджмент организации" / Л. Г. Зайцев,, М. И. Соколова,. — М.: Экономистъ, 2005. — 665 с. (в библиот. АГУ — 40 экз.).
14. Занковский А.Н. Тренинг командообразования: от поведенческой модели к культурноценностной парадигме [Электронный ресурс] / А. Н. Занковский. — М. : Изд-во "Институт психологии РАН", 2011. — 296 с. — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru>
15. Ильин В.А. К вопросу об актуальных проблемах организационной психологии: обеспечение эффективности организационного командообразования — функциональный и личностный аспекты // Социальная психология и общество. — 2010. — № 1. — С. 62-77.
16. Курс на лидерство: Альтернатива иерархической системе управления компанией / Бауэр М. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 198 с. [Доступ через ЭБС «Консультант студента» <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961455397.html>].
17. Молоканов, М. Лидерство по-русски. Руководство пользователя / М. Молоканов; науч. ред. сер. С.Д. Фурта — М.: Рид Медиа, 2013. — 187 с.
18. Оксинойд К.Э. Власть, принятие решений и лидерство в организациях // Организационное поведение: Учебник. — М.: КНОРУС, 2009. — С. 270-303.
19. Организационное поведение: учеб. пособие: Доп. Советом УМО по образованию в обл.

менеджмента в качестве учеб. пособия по направлению "Менеджмент" / О.К. Минева [и др.]. – Астрахань: Астраханский ун-т, 2012. – 148 с. – (М-во образования и науки РФ. АГУ). – На обл.: 80 лет АГУ. (всего 5 экз.: ЕИ-1; РФ-1; УЧ-3).

20. Сергеев А.М. Организационное поведение. – М., 2012. – 322 с. (1 экз. – в читальном зале главного корпуса АГУ и 2 экз. в учебной библиотеке АЦКК).
21. Скотт Дж. Г. Конфликты: пути их преодоления. Киев: Внешторгиздат, 1991. – 192 с. // <http://www.rulit.me/books/sila-uma-sposoby-razresheniya-konfliktov-read-315068-1.html>
22. Шейнов В.П. Конфликты в нашей жизни и их разрешение. – Минск: Амалфея, 1997. – 288 с. // <https://www.livelib.ru/author/7103/top-viktor-shejnov>

8.3. Интернет-ресурсы, необходимые для освоения дисциплины

Перечень электронно-библиотечных систем (ЭБС)

на 2022–2023 учебный год

Наименование ЭБС
Электронно-библиотечная система BOOK.ru https://book.ru
Образовательная платформа ЮРАЙТ , https://urait.ru/
Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на платформе ЭБС «Электронный Читальный зал – БиблиоТех» https://biblio.asu.edu.ru Учётная запись образовательного портала АГУ
Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента» Многопрофильный образовательный ресурс «Консультант студента» является электронной библиотечной системой, предоставляющей доступ через Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретённым на основании прямых договоров с правообладателями. Каталог содержит более 15 000 наименований изданий. www.studentlibrary.ru Регистрация с компьютеров АГУ
Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента» Для кафедры восточных языков факультета иностранных языков. Многопрофильный образовательный ресурс «Консультант студента» является электронной библиотечной системой, предоставляющей доступ через Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретённым на основании прямых договоров с правообладателями по направлению «Восточные языки» www.studentlibrary.ru Регистрация с компьютеров АГУ

Перечень общедоступных официальных интернет-ресурсов

на 2022–2023 учебный год

Наименование интернет-ресурса	Сведения о ресурсе
Единое окно доступа к образовательным ресурсам http://window.edu.ru	Федеральный портал (предоставляется свободный доступ)
Министерство науки и высшего образования Российской Федерации https://minobrnauki.gov.ru	
Министерство просвещения Российской Федерации https://edu.gov.ru	
Федеральное агентство по делам молодёжи (Росмолодёжь) https://fadm.gov.ru	
Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор) http://obrnadzor.gov.ru	
Информационно-аналитический портал государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» http://zhit-vmeste.ru	
Российское движение школьников https://рдиш.рф	

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины могут быть использованы технические и электронные средства обучения и контроля знаний обучающихся (оборудование, демонстрационные приборы, мультимедийные средства, презентации, фрагменты фильмов, комплекты плакатов, наглядных пособий, контролирующих программ и демонстрационных установок, тренажёры, карты), применение которых предусмотрено методической концепцией преподавания, а также перечень аудиторий без указания на их номера (компьютерные классы, академические или специально оборудованные аудитории и лаборатории, наличие доски и т. д.).

Рабочая программа дисциплины при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. Для инвалидов содержание рабочей программы дисциплины может определяться также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)**

Реферат (доклад, эссе)
по дисциплине «.....»
на тему: «_____»

Выполнил:
студент (ка) гр. _____
Фамилия И.О.

Проверил:
к.псих.н., доц., доц.
Брюхова Н.Г.