

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Егорова Галина Викторовна  
Должность: Проректор по учебной работе  
Дата подписания: 04.10.2023 13:12:56  
Уникальный программный ключ:  
4963a4167398d8232817460cf5aa76d186dd7c25

**Министерство образования Московской области  
государственное образовательное учреждение  
высшего образования Московской области  
«Государственный гуманитарно-технологический университет»**

**УТВЕРЖДАЮ  
проректор**



**20 мая 2022г.**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.О.01.04 Современные технологии командообразования**

---

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| Направление подготовки                | <b>44.04.01 Педагогическое образование</b> |
| Направленность (профиль/-и) программы | <b>Теория и методика обучения физике</b>   |
| Квалификация выпускника               | <b>магистр</b>                             |
| Форма обучения                        | <b>заочная</b>                             |

Орехово-Зуево  
2022 г.

## 1. Пояснительная записка

Рабочая программа дисциплины составлена на основе учебного плана 44.04.01 Педагогическое образование по профилю **Теория и методика обучения физике** 2022 года начала подготовки.

При реализации образовательной программы университет вправе применять дистанционные образовательные технологии.

## 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

### Цели дисциплины

Целью освоения дисциплины «**Современные технологии командообразования**» является формирование у студентов необходимых компетенций, позволяющих на основе изучения сущности и методов предметной области дисциплины, сформировать умения по практическому применению современных инструментов командообразования, освоить взаимодействие и роли команде.

### Задачи дисциплины

- определить стратегии и принципы командной работы,
- изучение современных технологий командообразования.

### Знания и умения обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

| <b>В результате изучения дисциплины «Современные технологии командообразования» студент должен обладать следующими компетенциями:</b> | <b>Коды формируемых компетенций</b> |
|---|-------------------------------------|
| <b>Универсальные компетенции</b>  |                                     |
| Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели                | УК-3                                |

### Индикаторы достижения компетенций

| Код и наименование универсальной компетенции | Наименование индикатора достижения универсальной компетенции  |
|--|---|
| УК-3   | УК-3.1 Знает: стратегии и принципы командной работы, основные технологии создания благоприятного организационного климата и взаимодействия людей в организации;<br>основные стратегии сотрудничества и организации работы команды для достижения поставленной цели.<br>УК-3.2 Умеет: применять разновидности командных стратегий достижения цели, приводить примеры<br>использовать технологии реализации основных функций управления;<br>применять принципы и методы организации командной деятельности в профессиональной деятельности.<br>УК-3.3 Владеет: методиками подбора эффективной команды, разработки стратегии командной работы;<br>навыками преодоления разногласий и конфликтов на основе учета интересов всех членов команды;<br>навыками планирования командной работы, распределения поручений. |

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Современные технологии командообразования» относится к обязательной части Блок 1.Дисциплины (модули) образовательной программы 44.04.01 Педагогическое образование **Б1.О.01.04 Современные технологии командообразования.** Для следующих дисциплин, практик и ГИА необходимы знания данного курса:

Б3.01 Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

### 4. Структура и содержание дисциплины

| Раздел/тема   | семестр | Виды учебных занятий |     |  |    | СРС   | Промеж. аттестация |
|---|---------|----------------------|-----|--|----|-------|--------------------|
|   |         | Контактная работа    |     |  |    |       |                    |
|   |         | Лекции               | Пр. |  |    |       |                    |
| 2   | 8       |                      | 98  |  |    |       |                    |
| Тема 1. Управленческая модель и организационная культура.     | 2       | 0,25                 | 2   |  | 20 |       |                    |
| Тема 2. Проектная деятельность в образовательной организации. | 2       | 0,25                 | 2   |  | 20 |       |                    |
| Тема 3. Жизненный цикл развития команды.                      | 2       | 0,25                 | 2   |  | 20 |       |                    |
| Тема 4. Качества эффективного руководителя проекта.           | 2       | 0,25                 | 1   |  | 19 |       |                    |
| Тема 5. Команда: современные технологии формирования.         | 2       | 1                    | 1   |  | 19 |       |                    |
| Промежуточная аттестация–зачет                                | 2       |                      |     |  |    | Зачет |                    |

#### Содержание дисциплины, структурированное по темам Лекции

##### Тема 1. Управленческая модель и организационная культура.

Понятие управления. Методы управления. Функции управления. Технологии реализации Стратегического управления человеческими ресурсами. Основные технологии создания благоприятного организационного климата и взаимодействия людей в организации. Элементы организационной культуры. Стили управления.

##### Тема 2. Проектная деятельность в образовательной организации.

Понятия проекта. Проблема и цель проекта. Дерево целей. Критерии определения проекта. Примеры проектов. Структура проектной деятельности. Типы и виды проектов. Жизненный цикл проекта - этапы организации проектной деятельности. Позиции вокруг проекта. Результаты проекта. Решение исследовательской задачи внутри проектной деятельности. Паспорт проекта.

### **Тема 3. Жизненный цикл развития команды.**

Признаки реальной команды. Эффективно действующая команда. Варианты описания жизненных циклов команд. Формирование общности намерений. Принципы и методы организации командной деятельности в профессиональной деятельности педагога.

### **Тема 4. Качества эффективного руководителя проекта.**

Понятие управления. Различия между управлением рутинной и проектной деятельностью. Что должен уметь и знать руководитель проекта. Руководитель проекта. Эффективная коммуникация с подчиненными. Навыки эффективного решения конфликтов между членами команды. Эффективная мотивация подчиненных.

### **Тема 5. Команда: современные технологии формирования.**

Команда. Анализ различных классификаций ролей в команде. Руководитель, наставник команды. Условия эффективной командной работы. Стратегии и принципы командной работы. Технологии создания, организации и управления командой для выполнения практических задач. Стратегии и принципы командной работы. Agile-методология для организации проектной деятельности. Карта эмпатии для выявления особенностей потребителей результатов проектной деятельности. Профиль команды (TeamCanvas). Эмоциональный интеллект в команде.

## **Практические занятия**

### **Тема 1. Управленческая модель и организационная культура.**

**Учебная цель:** рассмотреть функции управления и структуру организационной культуры.

**Основные понятия:**

Управление  
Человеческие ресурсы  
Человеческий капитал  
Организационная культура

### **Тема 2. Проектная деятельность в образовательной организации.**

**Учебная цель:** сформировать практические навыки организации проектной деятельности.

**Основные понятия:**

Проект  
ЖЦП  
Наставник

### **Тема 3. Жизненный цикл развития команды.**

**Учебная цель:** рассмотреть понятия рабочей группы и жизненного цикла команды.

**Основные понятия:**

Рабочая группа  
Жизненный цикл команды

### **Тема 4. Качества эффективного руководителя проекта.**

**Учебная цель:** рассмотреть качества руководителя проекта.

**Основные понятия:**

Компетенции  
Проект  
руководитель

### **Тема 5. Команда: современные технологии формирования.**

**Учебная цель:** рассмотреть инструменты формирования команд.

**Основные понятия:**

Аджайл

Эмоциональный интеллект

Стратегия

## **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

**Для организации самостоятельной работы обучающихся используется основная и дополнительная литература (электронные образовательные ресурсы).**

1. Шапиро С. А.. Управление персоналом : курс лекций, практикум: учебно-методическое пособие [Электронный ресурс] / М. | Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 288с. - 978-5-4475-3674-9 <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272164>
2. Бакирова Г. Х.. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.: Юнити-Дана, 2015. - 591с. - 978-5-238-01437-1 <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118124>
3. Яхонтова, Е.С. Основы межличностного лидерства: учебное пособие / Е.С. Яхонтова. – Москва: Евразийский открытый институт, 2011. – 215 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90802>
4. Басманова, Н.И. Тренинг командообразования: учебное пособие: [16+] / Н.И. Басманова; Технологический университет. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 60 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572170>

### **Задания для реализации самостоятельной работы**

| Название разделов (модулей) и тем                             | Задания для самостоятельной работы   |
|---|--|
| Тема 1. Управленческая модель и организационная культура.     | Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала.<br>Составление конспекта, поиск и приведение примеров. |
| Тема 2. Проектная деятельность в образовательной организации. | Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала.<br>Составление конспекта, поиск и приведение примеров. |
| Тема 3. Жизненный цикл развития команды.                      | Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала.<br>Составление конспекта, поиск и приведение примеров. |
| Тема 4. Качества эффективного руководителя проекта.           | Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала.<br>Составление конспекта, поиск и приведение примеров. |
| Тема 5. Команда: современные технологии формирования.         | Поиск и анализ дополнительной учебной литературы или иного материала.<br>Составление конспекта, поиск и приведение примеров. |

### **Вопросы для самостоятельной подготовки**

Задание. По каждому вопросу составить конспект, найти и привести примеры.

### **1. Личностные качества руководителя**

- Имидж лидера. Поза, жесты, речь
- Управление эмоциями. Контроль эмоций
- Внутренняя сила. Установки на победу
- Эффективное восстановление сил в кратчайшие сроки

### **2. Классификация команд**

- Подходы к формированию команд
  - целеполагающий
  - межличностный
  - ролевой
  - подход через решение проблем
- Классификация, основанная на выделении в качестве индикатора уровня развития команды
- Формальные и неформальные команды

### **3. Создание эффективной команды**

- Алгоритм формирования эффективной команды
- Конструктивные и деструктивные командные роли
- Стандарты взаимодействия
- Лидирование в команде
- Способы повышения групповой сплоченности

### **4. Организация работы в команде**

- Стадии развития команды
  - адаптация
  - группирование
  - кооперация
  - нормирование деятельности
  - функционирование
- Постановка задач
- Распределение ресурсов
- Установление стандартов
- Мотивация, связанная с деятельностью команды
- Контроль исполнения работы в команде
- Критерии эффективности командной работы

### **5. Внутрикомандные коммуникации**

- Мотивирующая коммуникации
- Инструктирование
- Консультирование
- Оценочная коммуникация и контроль выполнения задачи
- Разрешение «проблемных зон» в коммуникациях

## 6. Технологии решения проблем в команде

- Индикаторы неэффективного командного взаимодействия
- Анализ конфликта: цели, мотивация, приоритеты, ресурсы
- Стратегии взаимодействия в конфликте
- Методы оптимизации командного взаимодействия

## 6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля, промежуточной аттестации приведен в приложении

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

### 7.1 Перечень основной литературы

1. Живица, О.В. Лидерство: учебное пособие / О.В. Живица. - Москва : Университет «Синергия», 2017. - 193 с. : ил., схем., табл. - (Легкий учебник). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4257-0216-6; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455425>
2. Яхонтова, Е.С. Основы межличностного лидерства: учебное пособие / Е.С. Яхонтова. – Москва : Евразийский открытый институт, 2011. – 215 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90802>
3. Басманова, Н.И. Тренинг командообразования: учебное пособие : [16+] / Н.И. Басманова ; Технологический университет. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 60 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572170>

### 7.2 Перечень дополнительной литературы

1. Шапиро С. А., Шапиро А. Я.. Управление персоналом как вид предпринимательской деятельности [Электронный ресурс] / М.Берлин:Директ-Медиа,2015. -340с. - 978-5-4475-3669-5 <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272163>
2. Шапиро С. А.. Управление персоналом : курс лекций, практикум: учебно-методическое пособие [Электронный ресурс] / М.Берлин:Директ-Медиа,2015. -288с. - 978-5-4475-3674-9 <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272164>
3. Бакирова Г. Х.. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -591с. - 978-5-238-01437-1 <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118124>
4. Басенко В. П., Жуков Б. М., Романов А. А.. Организационное поведение: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. -381с. - 978-5-394-01312-6 <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453255>

## 8.Перечень современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем

Все обучающиеся обеспечены доступом к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, которые подлежат обновлению при необходимости, что отражается в листах актуализации рабочих программ.

**Современные профессиональные базы данных:**

1. Административно-управленческий портал. URL: [http:// www.aup.ru](http://www.aup.ru)
2. «HR-Portal»: Сообщество HR-Профессионалов// <http://www.hr-portal.ru>

**Информационные справочные системы:**

Справочно-правовая система «Консультант плюс» - <http://base.consultant.ru>

Яндекс <https://yandex.ru/>

Рамблер <https://www.rambler.ru/>

Google <https://www.google.ru/>

Mail.ru <https://mail.ru/>

**9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине имеется в наличии следующая материально-техническая база:

| Аудитории  | Программное обеспечение  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- учебная аудитория для проведения учебных занятий по дисциплине, оснащенная компьютером с выходом в интернет, мультимедиа проектором;</li> <li>- помещение для самостоятельной работы обучающихся, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ГГТУ;</li> <li>- специализированная аудитория для проведения лабораторных работ по дисциплине, оснащенная набором реактивов и лабораторного оборудования;</li> </ul> | <p>Операционная система<br/>           Пакет офисных приложений<br/>           Браузер Firefox, Яндекс</p> |

**10. Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК).

Автор (составитель):  /Каменских Н.А./  
 подпись

Программа утверждена на заседании кафедры математики и экономики 20.05.2022г., протокол№8

Зав. кафедрой  Каменских Н.А.

*Приложение*

**Министерство образования Московской области**



**Государственное образовательное учреждение  
высшего образования Московской области  
«Государственный гуманитарно-технологический университет»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ  
АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Б1.О.01.04 Современные технологии командообразования**

|  |  |
|--|--|
| <b>Направление подготовки</b>                | <b>44.04.01 Педагогическое образование</b> |
| <b>Направленность (профиль/-и) программы</b> | <b>Теория и методика обучения физике</b>   |
| <b>Квалификация выпускника</b>               | <b>магистрант</b>                          |
| <b>Форма обучения</b>                        | <b>заочная</b>                             |

**Орехово-Зуево**

**2022г.**

**1. Индикаторы достижения компетенций**

| Код и наименование универсальной компетенции | Наименование индикатора достижения универсальной компетенции   |
|--|--|
| УК-3   | <p>УК-3.1 Знает: стратегии и принципы командной работы, основные технологии создания благоприятного организационного климата и взаимодействия людей в организации;</p> <p>основные стратегии сотрудничества и организации работы команды для достижения поставленной цели.</p> <p>УК-3.2 Умеет: применять разновидности командных стратегий достижения цели, приводить примеры использовать технологии реализации основных функций управления; применять принципы и методы организации командной деятельности в профессиональной деятельности.</p> <p>УК-3.3 Владеет: методиками подбора эффективной команды, разработки стратегии командной работы; навыками преодоления разногласий и конфликтов на основе учета интересов всех членов команды; навыками планирования командной работы, распределения поручений.</p> |

## 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

Оценка уровня освоения компетенций на разных этапах их формирования проводится на основе дифференцированного контроля каждого показателя компетенции в рамках оценочных средств, приведенных в ФОС.

Оценка «Зачтено» соответствует повышенному уровню освоения компетенции согласно критериям оценивания, приведенных в таблице к соответствующему оценочному средству

Оценка «Зачтено» соответствует базовому уровню освоения компетенции согласно критериям оценивания, приведенных в таблице к соответствующему оценочному средству

Оценка «Не зачтено» соответствует показателю «компетенция не освоена»

| № п/п  | Наименование оценочного средства                          | Краткая характеристика оценочного средства   | Представление оценочного средства в фонде | Критерии оценивания  |
|--|---|--|---|--|
| <i>Оценочные средства для проведения текущего контроля</i> |   |  |   |  |
| 1.   | <b>Глоссарий</b><br><br>(показатель компетенции «Знание») | Набор материалов, направленных на проверку <b>знания</b> основных понятий дисциплины. Способ проверки степени освоения категориального аппарата. | Список терминов                           | <p>Оценка «Отлично»: даны определения всех предложенных терминов, все задания выполнены правильно.</p> <p>Оценка «Хорошо»: даны грамотные определения всех представленных терминов, однако имеются отдельные недочёты.</p> <p>Оценка «Удовлетворительно»: большая часть терминов охарактеризована правильно, но все определения имеют недочёты; все определения представлены, но допущено несколько грубых ошибок.</p> <p>Оценка «Неудовлетворительно»: большая часть определений не представлена, либо представлена с грубыми ошибками.</p> |

|    |   |   |                                |   |
|----|---|---|--------------------------------|---|
| 2. | <p><b>Доклад</b></p> <p>(показатель компетенции «Знание»)</p>               | <p>Расширенное письменное или устное <u>сообщение</u> на основе совокупности ранее опубликованных исследовательских, научных работ, изложение результатов проведенных исследований, экспериментов и разработок по соответствующей отрасли научных знаний, имеющих значение для теории науки и практического применения.</p> | <p>Тематика докладов</p>       | <p>Оценка <i>«Отлично»</i>: показано умение критического анализа информации. Тема актуальна, содержание соответствует заявленной теме, тема полностью раскрыта, проведено рассмотрение дискуссионных вопросов по проблеме, сопоставлены различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, язык изложения научен, соблюдается логичность и последовательность в изложении материала, использованы новейшие источники по проблеме, выводов четкие, оформление работы соответствует предъявляемым требованиям.</p> <p>Оценка <i>«Хорошо»</i>: показано умение критического анализа информации. Тема актуальна, содержание соответствует заявленной теме, язык изложения научен, заявленная тема раскрыта недостаточно полно, отсутствуют новейшие литературные источники по проблеме, при оформлении работы имеются недочеты.</p> <p>Оценка <i>«Удовлетворительно»</i>: не показано умение критического анализа информации. Содержание работы не в полной мере соответствует заявленной теме, тема раскрыта недостаточно полно, использовано небольшое количество научных источников, нарушена логичность и последовательность в изложении материала, при оформлении работы имеются недочеты.</p> <p>Оценка <i>«Неудовлетворительно»</i>: содержание работы не соответствует заявленной теме, содержание работы изложено не научным стилем, материал изложен неграмотно, без логической последовательности, при оформлении работы имеются грубые недочеты.</p> |
| 3. | <p><b>Практические задания</b></p> <p>(показатель компетенции «Умение»)</p> | <p>Направлено на проверку <b>овладения</b> методами и методиками изучаемой дисциплины.</p>  | <p>Практическое задание</p>    | <p>Оценка <i>«Отлично»</i>: продемонстрировано свободное владение профессионально-понятийным аппаратом, владение методами и методиками дисциплины. Показаны способности самостоятельного мышления, творческой активности.</p> <p>Оценка <i>«Хорошо»</i>: продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, при применении методов и методик дисциплины незначительные неточности, показаны способности самостоятельного мышления, творческой активности.</p> <p>Оценка <i>«Удовлетворительно»</i>: продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом на низком уровне; допускаются ошибки при применении методов и методик дисциплины.</p> <p>Оценка <i>«Неудовлетворительно»</i>: не продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, методами и методиками дисциплины.</p>  |
| 4. | <p><b>Творческое задание</b></p> <p>(показатель компетенции «Владение»)</p> | <p>Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее</p>   | <p>Темы творческих заданий</p> | <p>Оценка <i>«Отлично»</i>: продемонстрировано владение учебным материалом и профессиональной терминологией, теоретически обосновывается решение, лежащее в основе замысла и воплощенное в результате. Присутствует научность и творческий подход, демонстрируется оригинальность замысла.</p>  |

|   |              |   |                  |  |
|---|--------------|---|------------------|--|
|   |              | диагностировать <b>владение</b> способностью интеграции знаний в различные профессиональные области, аргументации собственной точки зрения. Может выполняться индивидуально или в группе. |                  | Показано владение комбинацией ранее известных способов деятельности при решении новой проблемы, владение технологией представления результатов (наглядность, оформление и др.)<br>Оценка «Хорошо»: продемонстрировано владение учебным материалом, теоретически обосновывается решение, лежащее в основе замысла и воплощенное в результате. Научность, творческий подход и оригинальность замысла реализованы не в полной мере.<br>Оценка «Удовлетворительно»: продемонстрировано владение учебным материалом, теоретически обосновывается решение. Творческий подход и оригинальность замысла реализованы не в полной мере.<br>Оценка «Неудовлетворительно»: не продемонстрировано владение учебным материалом, решение не обосновывается. Отсутствует решение проблемы. |
| <i>Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации</i> |              |   |                  |  |
| 1.  | <b>Зачет</b> | Контрольное мероприятие, которое проводится по окончании изучения дисциплины.   | Вопросы к зачету | «Зачтено»:<br><b>знание</b> теории вопроса, понятийно-терминологического аппарата дисциплины (состав и содержание понятий, их связей между собой, их систему);<br><b>умение</b> анализировать проблему, содержательно и стилистически грамотно излагать суть вопроса;<br><b>владение</b> аналитическим способом изложения вопроса, навыками аргументации.<br>«Не зачтено»:<br><b>знание</b> вопроса на уровне основных понятий;<br><b>умение</b> выделить главное, сформулировать выводы не продемонстрировано;<br><b>владение</b> навыками аргументации не продемонстрировано.  |

**3. Типовые контрольные задания и/или иные материалы для проведения текущего контроля, промежуточной аттестации, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.**

### Задания для проведения текущей успеваемости Практические задания

**Задание 1. Приведите собственные примеры групп.**

| № | Класс                                | Примеры |
|---|--------------------------------------|---------|
| 1 | первичные и вторичные группы         |         |
| 2 | формальные и неформальные группы     |         |
| 3 | группы членства и референтные группы |         |

|   |                         |  |
|---|-------------------------|--|
| 4 | профессиональная группа |  |
|---|-------------------------|--|

**Задание 2. Найдите и дайте определение:**

| Определение            | Источник (ссылка) |
|------------------------|-------------------|
| Синергетический эффект |                   |
| Эмерджентность         |                   |

**Задание 3. Опишите элементы организационной культуры ГГТУ.**

Для выполнения задания посмотрите видео: в поисковике: Организационная культура образовательного учреждения

<https://yandex.ru/video/preview/?filmId=12771437501483197834&text=%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%B0%D1%8F%2B%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0%2B%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B9%2B%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8>

**Задание 4.**

Управление современной школой: какой должна быть команда

Источник: <https://rosuchebnik.ru/material/upravlenie-shkoloy/>

Используя ресурс, посмотрите вебинар и заполните таблицу

|   |  |
|---|--|
| <b>Требования к образовательному пространству</b> |  |
| <b>Опишите управленческую команду школы</b>       |  |
| <b>Компетенции 21 века</b>                        |  |

**Задание 5. Определение феномена лидерства**

Приведите описание трех ситуаций, в которых у вас проявлялись лидерские способности.

|    |
|----|
| 1. |
|----|

|    |
|----|
|    |
| 2. |
| 3. |

**Задание 6.** На основе приведенных определений в лекционных материалах Раздел 2 сформулируйте, с Вашей точки зрения, такое определение, которое будет включать основные мысли, запишите его:

|  |
|--|
|  |
|--|

**Задание 7.** На основании приведенных в лекционных материалах Раздел 2 определений, проанализировав их, выделите 5 ключевых функций лидерства:

|    |
|----|
| 1. |
| 2. |
| 3. |
| 4. |
| 5. |

**Задание 8.** Опираясь на Ваш опыт, приведите примеры управленческих задач, которые оптимально решаются при различных типах лидерства:

|  |
|--|
| Деловое лидерство:<br>1.<br>2.<br>3.       |
| Эмоциональное лидерство:<br>1.<br>2.<br>3. |
| Ситуативное лидерство:<br>1.<br>2.<br>3.   |

### Задание 9.

Посмотрите фильм «Эмоциональный интеллект», доступно рассказывающий всем о том, как важно и полезно осознавать свои эмоции и управлять ими, как благодаря этому знанию выстраивать отношения с коллегами и близкими.

Оцените по 9-ти бальной шкале каждую составляющую эмоционального интеллекта у Вас. Подумайте, какие мероприятия могут позволить Вам улучшить те составляющие, которые Вам необходимы.

|                   | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-------------------|----|----|----|----|---|---|---|---|---|
| Самосознание      |    |    |    |    |   |   |   |   |   |
| Самоконтроль      |    |    |    |    |   |   |   |   |   |
| Мотивация         |    |    |    |    |   |   |   |   |   |
| Эмпатия           |    |    |    |    |   |   |   |   |   |
| Социальные навыки |    |    |    |    |   |   |   |   |   |

**Задание 10.** Определите, какие два вышеназванных стиля характерны для Вашего руководителя:

Место работы \_\_\_\_\_

|    |
|----|
| 1. |
| 2. |

См. Лекционные материалы. Типология стилей лидерства Дениэла Гоулмана

**Задание 11.** Какими источниками личной власти пользуетесь лично Вы, приведите три источника

|    |
|----|
| 1. |
| 2. |
| 3. |

**Задание 12.** Приведите примеры из Вашей работы, где проявляются Ваши управленческие и профессиональные компетенции

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| Ориентация на достижения;         |  |
| Способность влиять на подчиненных |  |
| Способность влиять на подчиненных |  |
| Способность влиять на подчиненных |  |

**Задание 13.** Определите процентное соотношение Вашей деятельности в организации

|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| <b>Эвристическая деятельность</b>    | % |
| <b>Административная деятельность</b> | % |
| <b>Операторная деятельность</b>      | % |

**Задание 14.** Напишите объект (ы) Вашего управления в организации

**Задание 15.** Приведите примеры убеждения и принуждения, которыми Вы пользуетесь при работе в команде

**Задание 16.**

<https://www.sberbank.com/common/img/uploaded/files/sberbankdevelopmentstrategyfor2018-2020.pdf>

Изучите ресурс. Найдите в стратегии компетенции сотрудников компании.

### **Список терминов (гlossарий)**

Понятие лидерства  
Признаки лидерства  
Разграничение лидеров трех уровней  
Лидер малой группы лиц  
Лидер общественного движения, организации  
Политический лидер  
Типы лидерства  
Команда  
Классификаций ролей в команде  
Руководитель команды



Эффективно действующая команда  
Конфликты  
Разновидности конфликтов  
Подходы к разрешению конфликтов  
Классификация конфликтов  
Технологии лидерства  
СТЭП-анализ  
Системная карта  
Древо целей  
«SWOT-анализ» лидерских качеств  
«Мозговой штурм»

**Форма отчетности:** в письменной форме сформулируйте определения к вышеперечисленным понятиям.

#### Тематика докладов

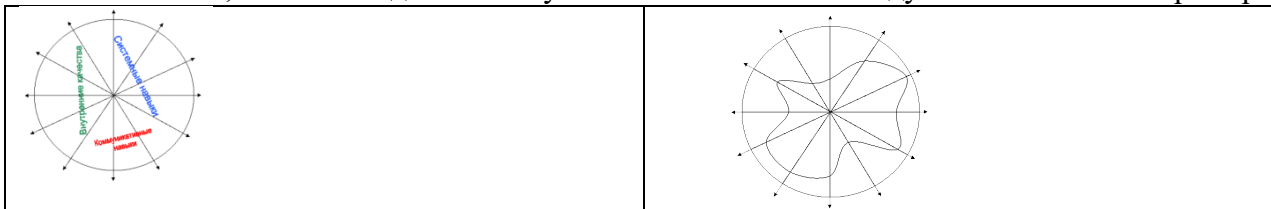
1. Команда.
2. Отличия команд от рабочих групп. Выращивание команд. Жизненный цикл команды
3. Признаки реальной команды.
4. Эффективно действующая команда.
5. Варианты описания жизненных циклов команд.
6. Формирование общности намерений.
7. Конфликты в команде и управление ими
8. Разновидности конфликтов.
9. Подходы к разрешению конфликтов.
10. Классификация конфликтов.
11. Проектирование переговорного процесса.
12. Технологии лидерства.
13. «SWOT-анализ» лидерских качеств.

#### Темы творческих заданий

##### Творческое задание 1

##### Упражнение «Оценка лидерских качеств»

**Ход упражнения:** по каждой из осей отложим одно из 12 лидерских качеств. При этом каждая ось будет составлять шкалу из десяти значений. Теперь можно оценить качество по степени его выраженности. Возьмите тот контекст лидерства, в котором вы хотите провести диагностику. Например, проявление некоторых лидерских качеств в контексте семьи, работы, семьи. Отметьте на каждой оси уровень выраженности в вас того или иного качества, а затем соедините получившиеся значения между собой линиями. Пример



**Интерпретация результатов.** Если средний радиус колеса близок к центру, т.е. оценки качеств в среднем меньше 5 баллов, то вы действительно находитесь на начальном этапе развития своего лидерского потенциала. Также не исключено, что вы очень к себе критичны и что ваша самооценка просто занижена. В этом случае стоит попросить оценить ваши лидерские качества вашими коллегами, друзьями, хорошими знакомыми, тогда оценка будет значительно более объективной. Если их оценка будет сильно

отличаться от вашей, проведите диагностику ещё раз, скорректировав ваши значения. Если все ваши значения близки к 10, то ваш уровень лидерства близок к уровню Александра Македонского или других великих лидеров планеты! Возможно, ваша оценка себя несколько завышена, и в этом случае вы лишаете себя шанса более точно расставить приоритеты и уделить одному или нескольким качествам особое внимание для их дальнейшего развития. В любом случае, умение адекватно оценивать себя является ещё одним важным качеством лидера!

Колесо лидерства можно использовать как для оценки выраженности своих личных качеств, так и для оценки ваших сотрудников. Отметьте, какие качества у вас или ваших коллег развиты лучше и насколько? А над развитием каких качеств стоит поработать в первую очередь? Каждая спица должна помогать колесу равномерно катиться, поэтому спицы-качества должны быть как можно длиннее, чтобы легко преодолевать любые преграды на своём пути, и желательны одинаковы для равномерного уверенного движения вперёд. Выделите 2 – 3 качества, над которыми вы хотели бы поработать в первую очередь, и именно туда направьте свой фокус внимания и свои усилия.

## Творческое задание 2

### Упражнение на командообразование «7 факторов»

**Цель:** Упражнение тренирует умение участников группы договариваться между собой.

**Время:** 45–50 минут

**Размер группы:** 8–25 участников.

Для упражнения нам нужно разделиться на мини-группы по 5-6 человек.

Каждая мини-группа должна будет составить список из 7 факторов, которые кажутся вам наиболее важными для работы в коллективе, например: умение внимательно слушать, способность поставить себя на место другого, уважение к партнеру, ясное мышление, доверие, фантазия, и др.

На эту работу у вас будет 15 минут. Для того, чтобы не мешать друг другу, предлагаю группам разойтись по разным местам в аудитории.

15 минут идет работа

Справились? Отлично! Теперь задача каждой команды проранжировать эти факторы по их важности для работы в коллективе. Обязательное условие: с этим решением должны быть согласны все члены команды.

На это еще 15 минут. После этого команды по-очереди выступают, презентуя группе свои 7 факторов.

**Итоги упражнения:**

- Насколько быстро и слаженно вы смогли составить список?
- Быстро ли был найден приемлемый для всех вариант ценностной градации?
- О каких качествах долго спорили?
- Было ли у вас ощущение, что остальные члены вашей команды поняли ваши идеи?
- Можно ли было донести свою точку зрения до остальных более эффективно?
- Чему вы научились в этом упражнении?
- Какое качество лично вам кажется особенно важным?
- Какое качество вы хотели бы развивать в себе в дальнейшем?

## Творческое задание 3

Выделите основные положения каждой теории лидерства. Заполните таблицу,





|    |   |    |   |
|----|---|----|---|
|    | Показывает правильную формулировку целей в соответствии с критериями. Акцентируется внимание на критериях.  | 2  | Презентация   |
|    | <b>Упражнение 1.</b> Задание: разработать цель в соответствии с критериями.   | 6  | Презентация<br>·<br>Раздаточный материал, 1 шт.<br>Разрезать!<br>Приложение 1 |
|    | <b>СПОСОБ РАБОТЫ</b><br>Матрица Эйзенхауэра.<br><b>Упражнение 2.</b> Важность/срочность.  | 10 | Презентация<br>·<br>Раздаточный материал, 3 шт.<br>Приложение 2.              |
|    | <b>СПОСОБ РАБОТЫ +ЭНЕРГИЯ</b><br>Рассказываем о рекомендациях «Тайм-меню».  | 3  |   |
|    | <b>ПОМЕХИ</b><br>«Поглотители времени».<br><b>Упражнение 3.</b> «Поглотители времени»   | 6  | Презентация<br>·<br>Раздаточный материал, 1 шт.<br>Приложение 3.              |
| 4. | <b>Рефлексия</b><br>Предлагается вспомнить тему тренинга.<br>Спросить о целесообразности внедрения апробированных инструментов.<br><b>QR-код</b> «Тот, кто позволяет ускользнуть своему времени, выпускает из рук свою жизнь» Алан Лакейн (ведущий мировой специалист по тайм-менеджменту, книга «Искусство успевать»). | 3  | Презентация   |

### Творческое задание 5

#### Тренинг «Примерка»

##### 1.Аннотация

Итогом проекта должна стать сплоченная команда, где каждый понимает достоинства и компетенции других, может строить совместную работу с учетом способностей и особенностей каждого участника, понимает, как поддерживать позитивный эмоциональный фон, поддерживать мотивацию друг в друге, понимать, как именно совместная работа дает новые качества. Формальное отношение к понятию команда резко снижает эффективность, а главное, не позволяет затем участникам развиваться, собирать новые команды под новые задачи.

##### 2.Планируемые результаты

**Цель занятия:** актуализация информации о командных ролях.

**Используемые методы работы:** лекционное изложение материала, групповая работа.

##### 3. Средства обучения

ПК, проектор, мультимедийная презентация, дидактический материал.

#### 4. Технологическая карта тренинга

| Этапы тренинга               | Действия тренера  | № слайда | Время (минуты) |
|------------------------------|---|----------|----------------|
| 1. Организационный момент    | Приветствует участников.<br><b>Участники вместе, расположены в кругу.</b>   | 1        | 1              |
| 2. Целеполагание, тема       | <b>Командная работа</b> – одно из условий проектной деятельности, даже если масштаб работы незначительный, в ней будут участвовать больше одного человека! Команда - это корабль, а каждый член команды является его составными частями.  | 1        |                |
| 3. Изучение нового материала | <b>Командные роли</b> - это модели поведения, а не отдельные черты характера или особенности деятельности. Один человек никогда не сможет обладать всеми качествами, необходимыми для результативной командной работы.<br><b>10 командных ролей.</b>  | 2        | 5              |
|                              |   | 3        | 1              |
| 4. Тренинговая часть         | <b>Кураторы вместе со своими командами расходятся в « 4 угла».</b><br>В рамках выполнения задания требуется четко следовать модели поведения.<br>Участники изучают свою личную модель поведения.<br><b>Команда приступает к работе.</b><br><b>Бэклог (требования) продукта.</b>   | 4        | 15             |
|                              |   | 5        |                |
| 5. Презентация               | Презентация «Учитель 3000».<br><b>Участники вместе, расположены в кругу.</b><br>4*2   | 6        | 8              |
| 6. Закрепление материала     | <b>Участники вместе, расположены в кругу</b><br><b>Подробно разбираются задачи каждой из ролей.</b>   | 7        | 5              |
| 7. Рефлексия                 | <b>Кураторы вместе со своими командами расходятся в « 4 угла».</b><br><b>Внутри команды:</b><br>Кураторы работают с командой<br>1. Трудно ли было придерживаться Вашей роли?<br>2. Какая роль/роли Вам наиболее близка?<br><br>Вспоминаем о корабле. Каждой команде раздается распечатка корабля. Команда вместе решает, какая роль соответствует изображениям на распечатке.<br><br>Завершающие слова благодарности за работу. | 7        | 10             |
|                              |   | 8        |                |
|                              |   | 9        |                |
| Итого                        |   |          | 45             |

### Творческое задание 6

Способен проектировать основные и дополнительные образовательные программы и разрабатывать научно-методическое обеспечение их реализации.

«Разработка тренинга командообразование» для внеурочной деятельности. Разработать несколько упражнений в рамках тренинга. Апробировать на сокурсниках.

Технологическая карта тренинга

1. Организационный момент
2. Целеполагание, тема
3. Изучение нового материала
4. Тренинговая часть
5. Презентация
6. Закрепление материала
7. Рефлексия

### Творческое задание 7

Компетенция («Преподавание в основной и средней школе»)

Профессиональная педагогическая коммуникация

Профессиональная педагогическая коммуникация с коллегами

Решение профессиональной педагогической задачи (кейс).

Цель: продемонстрировать умение кратко и лаконично формулировать решение проблемы, технологии публичного выступления и убеждения, технологии ведения переговоров, а также технологию организации и проведения обсуждения с группой учителей, работающих в одной образовательной организации в формате дискуссии.

Общее время на выполнение задания: 3 часа 10 минут.

Время на индивидуальную подготовку (первый этап): 1 час.

Время на ознакомление с позициями других участников: 1 час.

Время на проведение дискуссионного обсуждения: 1 час 10 мин.

Участнику необходимо выполнить следующее.

1. Индивидуальная работа (первый этап):

- проанализировать предложенную ситуацию;
- сформулировать проектный замысел;
- оформить результат анализа (продукт);
- подготовить устную публичную презентацию своего продукта для целевой

аудитории;

подготовить визуализацию данного выступления (наглядное сопровождение).

Для подготовки варианта решения ситуации разрешается использовать интернет (кроме облачных ресурсов), а также оборудование и инструменты, расположенные в рабочей зоне:

- ноутбук на своем рабочем месте,
- МФУ и расходные материалы к нему,
- канцелярские принадлежности.

2. Время на ознакомление с позициями других участников (второй этап):

- подготовить рецензии на проекты решений других участников;
- определить свою коммуникативную стратегию для участия в публичной

дискуссии о выборе лучшего продукта.

Для подготовки варианта решения проблемы разрешается использовать интернет (кроме облачных ресурсов), а также оборудование и инструменты, расположенные в рабочей зоне:

- ноутбук на своем рабочем месте,

- МФУ и расходные материалы к нему,
  - канцелярские принадлежности.
3. Участие в публичной дискуссии и выборе продукта.
- участвовать в дискуссии;
  - обсуждать с коллегами предложенные продукты;
  - участвовать в выборе одного лучшего варианта из предложенных решений участников.

В ходе дискуссии разрешается использовать оборудование, расположенное в демонстрационной зоне:

- интерактивная доска;
- флипчарт;
- ноутбук;
- планшетные компьютеры для учеников;
- электронная система мониторинга качества знаний (голосования);
- канцелярские принадлежности.



## Задания для проведения промежуточной аттестации

### Вопросы к зачету

1. Взаимодействие в группе и коллективе: проблема организационного поведения лидера. Понятие ситуационного и адаптивного лидерства: специфика современного содержания.
2. Команда как особый тип организации: характеристики и условия формирования. Особенности командообразования в современной организации.
3. Теории формирования команд.
4. Диалектика взаимоотношений лидера и команды.
5. Понятие социального конфликта, его виды.
6. ЖЦП и развитие команды.
7. Роль лидера в управлении социальными конфликтами.
8. Объективная и субъективная составляющие социального конфликта в организации.
9. Стратегии поведения личности в социальном конфликте.
10. Современные коммуникативные технологии: инструмент работы в команде.
11. Социология управления о роли лидера в современной организации.
12. Социальная психология о лидерстве и лидерах.
13. Основные условия эффективной командной работы.
14. Основы стратегического управления человеческими ресурсами.
15. Модели организационного поведения. Организационная культура.



16. Стратегии и принципы командной работы.
  17. Технологии создания благоприятного организационного климата и взаимодействия людей в организации.
  18. Стил управления для эффективного руководства командой.
  19. Командная стратегия и роли в команде.
  20. Функции управления. Стил управления для эффективного руководства.
  21. Принципы и методы организации командной деятельности в профессиональной деятельности.
  22. Методики подбора эффективной команды. Методы организации командной деятельности в профессиональной деятельности.
  23. Разработки стратегии командной работы.
  24. Технологии создания, организации и управления командой для выполнения практических задач.
  25. Способы организации и руководства работой команды.
  26. Методы разработки командной стратегии для достижения поставленной цели.
  27. Способы организации и руководства работой команды.
- Схема соответствия типовых контрольных заданий и оцениваемых знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

| Код и наименование компетенции   | Наименование индикатора достижения компетенции | Типовое контрольное задание                        |
|--|--|--|
| Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | УК-3.1   | Вопросы к зачету<br>Глоссарий<br>Тематика докладов |
|  | УК-3.2   | Вопросы к зачету<br>Практическое задание           |
|  | УК-3.3   | Вопросы к зачету<br>Темы творческих заданий        |