

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе

\_\_\_\_\_ / О.В. Юсупова

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### Б1.В.ДВ.01.02 «Технологии командообразования»

<b>Код и направление подготовки (специальность)</b>	08.04.01 Строительство
<b>Направленность (профиль)</b>	Управление инвестиционно-строительной деятельностью
<b>Квалификация</b>	Магистр
<b>Форма обучения</b>	Очная
<b>Год начала подготовки</b>	2022
<b>Институт / факультет</b>	Строительно-технологический факультет (СТФ)
<b>Выпускающая кафедра</b>	Кафедра "Стоимостной инжиниринг и техническая экспертиза зданий и сооружений"
<b>Кафедра-разработчик</b>	Кафедра "Стоимостной инжиниринг и техническая экспертиза зданий и сооружений"
<b>Объем дисциплины, ч. / з.е.</b>	72 / 2
<b>Форма контроля (промежуточная аттестация)</b>	Зачет

## Б1.В.ДВ.01.02 «Технологии командообразования»

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) **08.04.01 Строительство**, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от № 482 от 31.05.2017 и соответствующего учебного плана.

Разработчик РПД:

Заведующий кафедрой,  
доктор экономических наук,  
профессор

\_\_\_\_\_  
(должность, степень, ученое звание)

О.В Дидковская

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

О.В. Дидковская, доктор  
экономических наук,  
профессор

\_\_\_\_\_  
(ФИО, степень, ученое звание)

Заведующий кафедрой

СОГЛАСОВАНО:

Председатель методического совета  
факультета / института (или учебно-  
методической комиссии)

Д.И Тараканов, кандидат  
технических наук

\_\_\_\_\_  
(ФИО, степень, ученое звание)

Руководитель образовательной  
программы

О.В. Дидковская, доктор  
экономических наук,  
профессор

\_\_\_\_\_  
(ФИО, степень, ученое звание)

## Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы .....	4
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы .....	5
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся .....	5
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий .....	5
4.1 Содержание лекционных занятий .....	6
4.2 Содержание лабораторных занятий .....	8
4.3 Содержание практических занятий .....	9
4.4. Содержание самостоятельной работы .....	11
5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю) .....	14
6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения .....	15
7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем .....	15
8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю) .....	15
9. Методические материалы .....	16
10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) .....	17

**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Универсальные компетенции			
Командная работа и лидерство	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Выработывает стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели	Владеть умением анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели
			Знать методики формирования команд
			Уметь разрабатывать командную стратегию
			Уметь разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта
		УК-3.2 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	Владеть методами организации и управления коллективом
			Знать методы эффективного руководства коллективами
			Знать основные теории лидерства и стили руководства
			Уметь применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели
			Уметь сформулировать задачи членам команды для достижения поставленной цели

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

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы: **часть, формируемая участниками образовательных отношений**

Код компетенции	Предшествующие дисциплины	Параллельно осваиваемые дисциплины	Последующие дисциплины
УК-3	Педагогика и психология		Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: исполнительская практика

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

Вид учебной работы	Всего часов / часов в электронной форме	2 семестр часов / часов в электронной форме
<b>Аудиторная контактная работа (всего),</b> в том числе:	48	48
Лекции	16	16
Практические занятия	32	32
<b>Внеаудиторная контактная работа, КСР</b>	2	2
<b>Самостоятельная работа (всего),</b> в том числе:	22	22
написание рефератов	4	4
подготовка докладов	4	4
подготовка к коллоквиуму	4	4
составление конспектов	10	10
<b>Итого: час</b>	72	72
<b>Итого: з.е.</b>	2	2

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

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы				
		ЛЗ	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов

1	Теоретико-методологическое обеспечение деятельности командного оператора	4	0	8	6	18
2	Методология командообразования	4	0	6	0	10
3	Формирование команды. Базовые техники командообразования	4	0	16	16	36
4	Управление конфликтами в команде	4	0	2	0	6
	<b>КСР</b>	0	0	0	0	2
	<b>Итого</b>	16	0	32	22	72

#### 4.1 Содержание лекционных занятий

№ занятия	Наименование раздела	Тема лекции	Содержание лекции (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов / часов в электронной форме
<b>2 семестр</b>				
1	Теоретико-методологическое обеспечение деятельности командного оператора	Социальная психология малых групп в организационном контексте	Социальная психология малых групп в организационном контексте. Практикоориентированные социально-психологические подходы к исследованию малых групп и развитию личности в интрагрупповом контексте (К. Левин, Г. М. Андреева, Я. Морено, А.В.Петровский, В. А. Петровский, М. Ю. Кондратьев, Д. Брэдфорд, Д. Ньюстром, К. Дэвис). Определение малой группы. Групповая динамика, как движущая сила группового развития, диалектическое взаимодействие личности и группы как взаиморазвивающих субъектов. Стадии жизненного цикла группы. Уровень группового развития. Специфика изучения и структурирования интрагрупповых процессов в контексте организационного функционирования и развития.	2

2	Теоретико-методологическое обеспечение деятельности командного оператора	Команда как организационно-центрированный вид групп высокого уровня развития	<p>Понятия группы, команды, коллектива. Их сходство и различия. Специфика команды как группы высокого уровня развития: социально-психологический и структурно-деятельностный аспекты (Д. Брэдфорд, Р. Белбин, А. А. Деркач, В. А. Ильин, Р. Кантер, С. Каплан, Д. аксвелл, А.В.Петровский, Ч. Фомбран, К. Фрайлингер, И. Фишер, Р. Фостер). Оценка эффективности взаимодействия и результативности команды. Принципы работы команды. Соотношение смыслового содержания понятия «команда» в быденном и социально-психологическом контекстах. Содержательное соотношение понятий «команда» и «коллектив» в рамках научного лексикона современной социальной психологии. Управленческая команда как практический инструмент разрешения диалектического противоречия между функциями руководства и лидерства в современной организации. Критерии принятия решения о разработки и реализации полномасштабной программы по созданию управленческой команды в организации. развитие управленческих кадров. Модель оптимальной функционально-ролевой структуры управленческой команды.</p>	2
3	Методология командообразования	Групповая динамика	<p>Групповая динамика.. Формирование команд: типы команд, подходы к комплектованию команд (типологический, ролевой и др. одходы), принципы организации команды. Формы, методы и методические приемы командообразования.</p>	2
4	Методология командообразования	Этапы деятельности команды.	<p>Стадии, этапы и процессы образования команды.</p>	2

5	Формирование команды. Базовые техники командообразования	Активный этап командообразования. Предварительный этап командообразования.	Методическое обеспечение подбора кандидатов в команду (И. Майерс, К. Бриггс, Р. Белбин, В. А. Ильин, О. Крегер, Дж. Тьюсон, Ш. Ричи, П. Мартин). Использование типологии Майерс – Бриггс в сочетании с индивидуальным профилем трудовой мотивации Ричи-Мартина в целях выявления личностной предрасположенности к реализации той или командной роли в рамках функциональной модели Р. Белбина. Социально-психологическое обеспечение оптимальной траектории интрагруппового развития на трех первых (базисных) стадиях жизненного цикла группы (Г. М. Андреева, С. Бишоп, Д. Тэйлор, Д. Брэдфорд, П. Вейл, Н. Гришина, С. Емельянов, Ф. Зимбардо, В. А. Ильин, О. Крегер, М. Ю. Кондратьев, Я. Морено, К. Левин, Д. Ли, Д. Тьюсон, Н. Мак-Вильямс, Г. Паркер, Р. Кропп, Д. Турнер, Р. Чалдини). Управление групподинамическими процессами как ключевая функция командного оператора. Разработка командного видения, миссии и стратегии, первичная интрагрупповая статусно-ролевая структура. Диагностика пассивной агрессии, техники социально-психологической работы с группой на конфликтной стадии группового развития. Подготовка и заключение командного контракта, конкретизация видения и миссии, детализация стратегии, формирование ролевой командной структуры как системообразующего ресурса реализации стратегии.	2
6	Формирование команды. Базовые техники командообразования	Предметно-деятельностный и завершающий этап командообразования.	Социально-психологическая поддержка целенаправленной командной деятельности, направленной на реализацию миссии в полном объеме (Н. Е. Веракса, А. И. Занковский, К. Дэвис, В. А. Ильин, Д. Ньюстром, Э. Парслоу, М. Рэй, П. Хокинс, Р. Шохет, Г. Келли, Д. Максвелл, И. Ялом). Структурные методы командной работы. Техники стимуляции креативности. «Синдром бессмертия» и роль командного оператора в его преодолении.	2
7	Управление конфликтами в команде	Конфликты в команде и управление ими.	Понятие и содержание управления конфликтами. Особенности управления конфликтами (Е. М. Бабосов). Виды деятельности по управлению конфликтами. Источники прогнозирования конфликтов. Предпосылки и формы разрешения конфликтов. Социально-психологические факторы, влияющие на разрешение конфликта. Алгоритм деятельности руководителя по управлению конфликтом.	2
8	Управление конфликтами в команде	Процессы раскола в реальных командах и работа с ними.	Факторы, провоцирующие раскол команды. Имитация внешних воздействий на команды. Актуализация групповых защитных механизмов.	2
<b>Итого за семестр:</b>				<b>16</b>
<b>Итого:</b>				<b>16</b>

## 4.2 Содержание лабораторных занятий

Учебные занятия не реализуются.

### 4.3 Содержание практических занятий

№ занятия	Наименование раздела	Тема практического занятия	Содержание практического занятия (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов / часов в электронной форме
<b>2 семестр</b>				
1	Теоретико-методологическое обеспечение деятельности командного оператора	Социальная психология малых групп в организационном контексте.	Современные социально-психологические теории малых групп, их виды, закономерности и этапы развития. Современные теории интрагруппового развития, мотивации, конфликтологии, межличностного и межгруппового взаимодействия в организационном контексте. Основные закономерности индивидуально-личностного развития в интрагрупповом контексте.	2
2	Теоретико-методологическое обеспечение деятельности командного оператора	Социальная психология малых групп в организационном контексте.	Многообразие групп в организациях. Групповая динамика, как движущая сила группового развития, диалектическое взаимодействие личности и группы как взаиморазвивающихся субъектов. Преимущества и недостатки групповой работы.	2
3	Теоретико-методологическое обеспечение деятельности командного оператора	Команда как организационно-центрированный вид групп высокого уровня развития.	Теоретическое обоснование рассмотрения команды как особого социально-психологического феномена, ее отличие от других видов малых групп высокого уровня развития. Социально-психологическая и психолого-акмеологическая специфика деятельности командного оператора. Этические и правовые нормы, регламентирующие деятельность командного оператора. Критерии оценки эффективности деятельности управленческой команды.	2
4	Теоретико-методологическое обеспечение деятельности командного оператора	Команда как организационно-центрированный вид групп высокого уровня развития.	Команды как группы высокого уровня развития. Признаки команд. Основные закономерности командообразования. Роль руководителя в формировании команд.	2
5	Методология командообразования	Сущность командообразования, команда и группа: сходства и различия.	Основные функции команды. Основные признаки команды и группы. Критерии успешности команды. Причины неэффективной работы команды. Влияние командного подхода на организацию группы.	2
6	Методология командообразования	Личность в команде.	Оценка личностных и деловых качеств. Вербальная и невербальная диагностика образа человека. Смыслоразнонаправленные ориентации. Направленность личности.	2
7	Методология командообразования	Командные роли. Типологии групповых ролей.	Формирование команд: типы команд, подходы к комплектованию команд, (типологический, ролевой и др. подходы). Принципы организации команды. Типология ролей в команде.	2

8	Формирование команды. Базовые техники командообразования	Комплектование команд.	Комплектование управленческих команд. Ролевой подход в комплектовании управленческих команд. Ролевые подходы Р. М. Белбина, Марджерисона-МакКена, Т. Ю. Базарова. Комплектование проектных групп. Виды проектных групп: команда специалистов, межфункциональная команда, виртуальная команда, команда перемен. Типологические подходы для комплектации проектных групп. Модель Д. У. Кейрси.	2
9	Формирование команды. Базовые техники командообразования	Стили управления. Руководитель и коллектив.	Стили руководства. Типология лидерства. Оценка личностных и деловых качеств лидера. Подготовка командных лидеров Стили управления: авторитарный, демократический, либерально-а нархический, непоследовательный (алогичный). Типы и формы управления: коллективистская форма, рыночная форма, бюрократическая форма, демократическая форма. Типы организационной культуры: бюрократическая, органическая, предпринимательская, партициптивная Связь управленческих ролей, организационных культур, управленческих форм, типов совместной деятельности.	2
10	Формирование команды. Базовые техники командообразования	Базовые инструменты лидера.	Технологии лидера, применяемые для анализа, моделирования и прогнозирования развития проблем, сложных ситуаций. СТЭП-анализ. Карта стратегических групп. Системная карта.	2
11	Формирование команды. Базовые техники командообразования	Базовые инструменты лидера.	Базовые инструменты лидера. Древо целей. «SWOT-анализ». «Мозговой штурм».	2
12	Формирование команды. Базовые техники командообразования	Технологии командообразования.	Формы командообразования. Деловые игры. Коммуникативные игры. Сюжетно-ролевые игры. Стратегические игры. Сюжетно-динамические игры. Групподинамические тренинги. Тренинги профессиональных навыков (умений). Тренинг лидерства. Комплексные тренинги командной сыгровки. Коллективные творческие дела. Командный коучинг.	2
13	Формирование команды. Базовые техники командообразования	Методы командообразования.	Обучающие методы: упражнения, минилекции, миниигры. Организационные методы: распределение ролей, разделение на группы, подведение итогов и др. Методы решения проблем: мозговой штурм, дискуссия, диалектические методы решения проблем. Методические приемы командообразования.	2

14	Формирование команды. Базовые техники командообразования	Предварительный этап командообразования. Активный этап командообразования.	Основные критерии подбора кандидатов в команду. Основные критерии формирования методического пакета для подбора кандидатов в команду. Основные принципы построения диагностического интервью и ключевые диагностические признаки по шкалам типологии Майерс-Бриггс. Универсальные факторы, повышающие групповую сплоченность и групповое напряжение. Определение командного видения, миссии, стратегии. Основные задачи командного оператора и средства их решения применительно к первой стадии группового развития. Основные признаки пассивной агрессии. Типичные изменения в неформальной интрагрупповой структуре власти характерные для конфликтной стадии группового развития и психологические механизмы действием которых они вызваны. Принципы продуктивной конфронтации. Универсальные пункты, обеспечивающие качество группового контракта. Требования к формулировке миссии команды и описанию стратегии, позволяющие оценивать их как реальную стратегическую задачу командной работы и адекватную программу ее достижения. Основные структурные методы командной работы и сферы их применения.	2
15	Формирование команды. Базовые техники командообразования	Предметно-деятельностный и завершающий этап командообразования.	Характеристика изменения динамического баланса в команде по мере реализации стратегии. Как эти изменения связаны с угрозой возникновения «Синдрома бессмертия»? Основные задачи командного оператора и средства их решения в случае необходимости его вмешательства на завершающей стадии жизненного цикла группы.	2
16	Управление конфликтами в команде	Процессы раскола в реальных командах и работа с ними.	Факторы, провоцирующие раскол команды. Имитация внешних воздействий на команды. Актуализация групповых защитных механизмов. Конфликты в команде и управление ими. Понятие конфликта, его сущность. Динамика протекания конфликта. Переговоры как основной инструмент разрешения конфликтов.	2
<b>Итого за семестр:</b>				<b>32</b>
<b>Итого:</b>				<b>32</b>

#### 4.4. Содержание самостоятельной работы

Наименование раздела	Вид самостоятельной работы	Содержание самостоятельной работы (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов
<b>2 семестр</b>			

Теоретико-методологическое обеспечение деятельности командного оператора	подготовка к устному опросу	1. Определите пять основных факторов группового поведения. 2. Перечислите одиннадцать аспектов деятельности рабочих групп. Перечислите восемь ролей членов группы. Укажите сильные и слабые стороны каждой из них. 3. опишите 4 этапа создания эффективной рабочей команды. Приведите конкретные примеры. 4. Охарактеризуйте типы команд (можно привести любую классификацию, близкую Вам. Но важно, чтоб она выражала логику становления команды как совокупного субъекта деятельности)	2
Теоретико-методологическое обеспечение деятельности командного оператора	написание рефератов	1. «Этапы большого пути»-история становления и развития практикоориентированных исследований малых групп. 2. «Группа без личности» и «Личность вне группы»-методологические проблемы классических социально-психологических подходов к изучению малых групп. 3. Сплоченность и напряжение – диалектика групповой динамики. 4. «Герои» и «Козлы отпущения»-первичная неформальная статусно-ролевая структура группы как ресурс командообразования. 5. Сила «перевернутой пирамиды»-от видения к миссии, от миссии к стратегии, от стратегии к ресурсам. 6. Использование методов индивидуального консультирования и коучинга в процессе командообразования. 7. Критерии качественного группового контракта. Его место и значение в процессе командообразования. 8. Феномен синергии. Команда как самоуправляющееся социальное сообщество. 9. Гибкость функционально-ролевой структуры команды. Взаимодополняемость и взаимозаменяемость членов команды, с точки зрения ролевых функций. Разработка и внедрение инноваций как базисная функция организационного лидерства. 10. Социально-психологические средства повышения креативности команды.	4

<p>Формирование команды. Базовые техники командообразования</p>	<p>подготовка к коллоквиуму</p>	<p>1. Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса и материалы практического занятия подготовьте и проведите диагностическое интервью с 7 – 10 испытуемыми с целью определения их типа личности. 2. Используя методику Ш. Ричи и П. Мартина выявите мотивационный профиль испытуемых. 3. По совокупности полученных данных определите оптимальный, с точки зрения выявленных личностных особенностей, «расклад» испытуемых как кандидатов в команду в логике ролевой модели Р. Белбина. Обоснуйте ваше решение.</p>	<p>4</p>
<p>Формирование команды. Базовые техники командообразования</p>	<p>подготовка к устному опросу</p>	<p>1. Проанализируйте динамическое состояние вашей учебной группы с точки зрения проявлений пассивной агрессии. 2. Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса, подготовьте завершённый структурный элемент тренинга, направленный на отреагирование пассивной агрессии в «мягком» варианте. 3. Проанализируйте изменения динамического баланса в вашей учебной группе после проведения на практическом занятии техник «энкаунтера» и «котла». 4. Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса, подготовьте динамическое упражнение направленное на выявление диагностики структуры межличностных отношений в вашей учебной группе после проведения техники «котла».</p>	<p>4</p>
<p>Формирование команды. Базовые техники командообразования</p>	<p>подготовка к устному опросу</p>	<p>1. Подготовьте проект группового контракта для вашей учебной группы, позволяющий, на ваш взгляд, реально повысить эффективность ее деятельности. 2. Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса, подготовьте завершённый структурный элемент тренинга, направленный на отработку навыков использования структурных методов групповой работы.</p>	<p>4</p>

Формирование команды. Базовые техники командообразования	подготовка докладов, сообщений	1. Концепция деятельностного опосредствования и теория команд – есть ли реальные содержательные различия и, если «да», то в чем? 2. Команда как практическое средство разрешения противоречия между функциями организационного руководства и лидерства в современных условиях. 3. Правовые, профессиональные и этические нормы деятельности командного оператора. 4. «А нужна ли команда?»-целевые критерии, организационные и социально-психологические условия разработки и реализации программы командообразования. 5. Специфика создания управленческих команд в образовательных учреждениях. 6. Основные социально-психологические и психолого-акмеологические критерии подбора кандидатов в команду.	4
<b>Итого за семестр:</b>			<b>22</b>
<b>Итого:</b>			<b>22</b>

### 5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)

№ п/п	Библиографическое описание	Ресурс НТБ СамГТУ (ЭБС СамГТУ, IPRbooks и т.д.)
Основная литература		
1	Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами; Альпина Паблишер, 2018.- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu  iprbooks  82577">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu  iprbooks  82577</a>	Электронный ресурс
2	Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации; Альпина Паблишер, 2020.- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu  iprbooks  93038">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu  iprbooks  93038</a>	Электронный ресурс
Дополнительная литература		
3	Лидерство. Особенности управления в строительстве и сфере жилищно-коммунальных услуг; Казанский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2017.- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu  iprbooks  73308">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu  iprbooks  73308</a>	Электронный ресурс
Учебно-методическое обеспечение		
4	Лидерство и командообразование; Ставропольский государственный аграрный университет, 2018.- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu  iprbooks  92983">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu  iprbooks  92983</a>	Электронный ресурс

Доступ обучающихся к ЭР НТБ СамГТУ ([elib.samgtu.ru](http://elib.samgtu.ru)) осуществляется посредством электронной информационной образовательной среды университета и сайта НТБ СамГТУ по логину и паролю.

## 6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

При проведении лекционных занятий используется мультимедийное оборудование.

Организовано взаимодействие обучающегося и преподавателя с использованием электронной ин-формационной образовательной среды университета.

№ п/п	Наименование	Производитель	Способ распространения
1	Антиплагиат. ВУЗ	ЗАО "Антиплагиат" (Отечественный)	Лицензионное
2	Интернет-браузер Opera	Opera Software ASA (Отечественный)	Свободно распространяемое
3	Пакет офисных программ Microsoft Office	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное
4	Программа Adobe Reader	Adobe Systems Incorporated (Зарубежный)	Свободно распространяемое

## 7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

№ п/п	Наименование	Краткое описание	Режим доступа
1	Каталог стандартов	<a href="http://standard.gost.ru/wps/portal/!ut/p/c/04_5B8KxLLMBMSSuPyvXbz9CP0os3gLHzexUfNLYwMLD1dLA09rR39D068q42E_A_1wA7ckyNCMgboMkbhK7Gj6GhoGuAaFGrgEmELKDXAARw9P4_83FT9guzsiByR0UAR_иMyg!1dE3d3L2dJ0SEVUuK3Q592QzL3L270EXGRFU10TMw0ENF0TBJ50FPMLKJUNTDc1">http://standard.gost.ru/wps/portal/!ut/p/c/04_5B8KxLLMBMSSuPyvXbz9CP0os3gLHzexUfNLYwMLD1dLA09rR39D068q42E_A_1wA7ckyNCMgboMkbhK7Gj6GhoGuAaFGrgEmELKDXAARw9P4_83FT9guzsiByR0UAR_иMyg!1dE3d3L2dJ0SEVUuK3Q592QzL3L270EXGRFU10TMw0ENF0TBJ50FPMLKJUNTDc1</a>	Ресурсы открытого доступа
2	Научная электронная библиотека	<a href="http://elibrary.ru/">http://elibrary.ru/</a>	Ресурсы открытого доступа
3	Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»	<a href="https://cyberleninka.ru">https://cyberleninka.ru</a>	Ресурсы открытого доступа
4	Сайты научно-технической библиотеки ФГБОУ СанктУ	<a href="http://lib.sungtu.ru/">http://lib.sungtu.ru/</a>	Ресурсы открытого доступа
5	Электронно-библиотечная система Лань	<a href="http://www.e.lanbook.com/">www.e.lanbook.com/</a>	Ресурсы открытого доступа
6	Кодекс	<a href="http://www.kodeks.ru/">http://www.kodeks.ru/</a>	Российские базы данных ограниченного доступа
7	КонсультантПлюс (правовые документы)		Российские базы данных ограниченного доступа
8	Электронно-библиотечная система IPBooks	<a href="http://www.ipbookshop.ru/">http://www.ipbookshop.ru/</a>	Российские базы данных ограниченного доступа

## 8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

### Лекционные занятия

Аудитории для лекционных занятий укомплектованы мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (наборы демонстрационного оборудования (проектор, экран, компьютер / ноутбук), учебно-наглядные, учебно-методические пособия, тематические иллюстрации.

### Практические занятия

Аудитории для практических занятий укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения (проектор, экран, компьютер/ноутбук).

### Лабораторные занятия

null

### Самостоятельная работа

Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде

СамГТУ:

- читальный зал НТБ СамГТУ (ауд. 200 корпус №8; ауд. 125 корпус № 1; ауд. 41, 31, 34, 35 Главный корпус библиотеки; ауд. 83а, 414, 416, 0209 12 корпус; ауд. 401 корпус №10).

## 9. Методические материалы

### Методические рекомендации при работе на лекции

До лекции студент должен просмотреть учебно-методическую и научную литературу по теме лекции с тем, чтобы иметь представление о проблемах, которые будут разбираться в лекции.

Перед началом лекции обучающимся сообщается тема лекции, план, вопросы, подлежащие рассмотрению, доводятся основные литературные источники. Весь учебный материал, сообщаемый преподавателем, должен не просто прослушиваться. Он должен быть активно воспринят, т.е. услышан, осмыслен, понят, зафиксирован на бумаге и закреплен в памяти. Приступая к слушанию нового учебного материала, полезно мысленно установить его связь с ранее изученным. Следя за техникой чтения лекции (акцент на существенном, повышение тона, изменение ритма, пауза и т.п.), необходимо вслед за преподавателем уметь выделять основные категории, законы и определять их содержание, проблемы, предполагать их возможные решения, доказательства и выводы. Осуществляя такую работу, можно значительно облегчить себе понимание учебного материала, его конспектирование и дальнейшее изучение.

Конспектирование лекции позволяет обработать, систематизировать и лучше сохранить полученную информацию с тем, чтобы в будущем можно было восстановить в памяти основные, содержательные моменты. Типичная ошибка, совершаемая обучающимся, дословное конспектирование речи преподавателя. Как правило, при записи «слово в слово» не остается времени на обдумывание, анализ и синтез информации. Отбирая нужную информацию, главные мысли, проблемы, решения и выводы, необходимо сокращать текст, строить его таким образом, чтобы потом можно было легко в нем разобраться. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых можно будет делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. С окончанием лекции работа над конспектом не может считаться завершённой. Нужно еще восстановить отдельные места, проверить, все ли понятно, уточнить что-то на консультации и т.п. с тем, чтобы конспект мог быть использован в процессе подготовки к практическим занятиям, зачету, экзамену. Конспект лекции – незаменимый учебный документ, необходимый для самостоятельной работы.

### Методические рекомендации при подготовке и работе на практическом занятии

Практические занятия по дисциплине проводятся в целях выработки практических умений и приобретения навыков в решении профессиональных задач.

Рекомендуется следующая схема подготовки к практическому занятию:

1. ознакомление с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы;
2. проработка конспекта лекции;
3. чтение рекомендованной литературы;
4. подготовка ответов на вопросы плана практического занятия;
5. выполнение тестовых заданий, задач и др.

Подготовка обучающегося к практическому занятию производится по вопросам, разработанным для каждой темы практических занятий и (или) лекций. В процессе подготовки к практическим занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы.

Работа студентов во время практического занятия осуществляется на основе заданий, которые выдаются обучающимся в начале или во время занятия. На практических занятиях приветствуется активное участие в обсуждении конкретных ситуаций, способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективные решения поставленных проблем, уметь находить полезный

дополнительный материал по тематике занятий. Обучающимся необходимо обращать внимание на основные понятия, алгоритмы, определять практическую значимость рассматриваемых вопросов. На практических занятиях обучающиеся должны уметь выполнить расчет по заданным параметрам или выработать определенные решения по обозначенной проблеме. Задания могут быть групповые и индивидуальные. В зависимости от сложности предлагаемых заданий, целей занятия, общей подготовки обучающихся преподаватель может подсказать обучающимся алгоритм решения или первое действие, или указать общее направление рассуждений. Полученные результаты обсуждаются с позиций их адекватности или эффективности в рассмотренной ситуации.

## Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Организация самостоятельной работы обучающихся ориентируется на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей, переход от поточного к индивидуализированному обучению с учетом потребностей и возможностей обучающегося.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Самостоятельная работа реализуется:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий;
- на лекциях, практических занятиях;
- в контакте с преподавателем вне рамок расписания;
- на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.;
- в библиотеке, дома, на кафедре при выполнении обучающимся учебных и практических задач.

Эффективным средством осуществления обучающимся самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем.

## 10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

Фонд оценочных средств представлен в приложении № 1.

**Фонд оценочных средств  
по дисциплине  
Б1.В.ДВ.01.02 «Технологии командообразования»**

<b>Код и направление подготовки (специальность)</b>	08.04.01 Строительство
<b>Направленность (профиль)</b>	Управление инвестиционно-строительной деятельностью
<b>Квалификация</b>	Магистр
<b>Форма обучения</b>	Очная
<b>Год начала подготовки</b>	2022
<b>Институт / факультет</b>	Строительно-технологический факультет (СТФ)
<b>Выпускающая кафедра</b>	Кафедра "Стоимостной инжиниринг и техническая экспертиза зданий и сооружений"
<b>Кафедра-разработчик</b>	Кафедра "Стоимостной инжиниринг и техническая экспертиза зданий и сооружений"
<b>Объем дисциплины, ч. / з.е.</b>	72 / 2
<b>Форма контроля (промежуточная аттестация)</b>	Зачет

**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),  
соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной  
программы**

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Универсальные компетенции			
Командная работа и лидерство	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели	Владеть умением анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели
			Знать методики формирования команд
			Уметь разрабатывать командную стратегию
			Уметь разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта
		УК-3.2 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	Владеть методами организации и управления коллективом
			Знать методы эффективного руководства коллективами
			Знать основные теории лидерства и стили руководства
			Уметь применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели
			Уметь сформулировать задачи членам команды для достижения поставленной цели

**Матрица соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения**

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения	Оценочные средства								
		Текущий контроль успеваемости								Промежуточная аттестация
		Раздел 1		Раздел 2		Раздел 3		Раздел 4		Раздел 1-4
		Доклад, реферат, тестирование	Выполнение задач, заданий и упражнений	Доклад, реферат	Выполнение задач, заданий и упражнений	Доклад, реферат	Выполнение задач, заданий и упражнений	Доклад, реферат	Выполнение задач, заданий и упражнений	Вопросы к зачету
УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели	Знать методики формирования команд	+		+	+		+	+		+
	Уметь разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта		+		+					
	Уметь разрабатывать командную стратегию	+				+	+		+	+
	Владеть умением анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели		+		+			+		+
УК-3.2 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	Знать методы эффективного руководства коллективами	+		+		+	+		+	
	Знать основные теории лидерства и стили руководства		+		+			+		
	Уметь сформулировать задачи членам команды для достижения поставленной цели	+				+	+		+	+
	Уметь применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели		+	+	+					+
	Владеть методами организации и управления	+				+	+	+	+	+

	КОЛЛЕКТИВОМ								
--	-------------	--	--	--	--	--	--	--	--

**Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процесс формирования компетенций в ходе освоения образовательной программы**

### **Формы текущего контроля успеваемости**

#### **Доклады**

##### **Темы (примерные) докладов:**

1. Стратегическое мышление руководителя как форма делового проектирования.
2. Гражданские основы профессионального мышления руководителя.
3. Миссия команды.
4. Процесс формирования руководителем управленческой команды.
5. Психологические основы профессионального лидерства в команде.
6. Управленческая команда конкретной фирмы (организации). Социально-психологический портрет.
7. Команда как субъект профессионального воспитания.
8. Самоорганизация управленческой команды.
9. Специфика профессионального лидерства в команде.
10. Проблема "команд" в зарубежной и отечественной психологии.

##### **Требования к выполнению доклада:**

- умение сформулировать цель работы;
- умение подобрать научную литературу по теме;
- полнота и логичность раскрытия темы;
- самостоятельность мышления;
- стилистическая грамотность изложения;
- корректность выводов;
- правильность оформления работы.

##### **Критерии оценки доклада:**

- полнота изложения,
- грамотность речи,
- выделение существенных понятий.

##### **Примерные темы рефератов:**

1. Формы командообразования
2. Технологии командообразования
3. Основы групповой работы
4. Условия и принципы эффективной групповой работы
5. Подбор кандидатов в команду
6. Умения и навыки членов команды.
7. Этапы, методы, приемы групповой работы
8. Техники групповой работы
9. Классификация конфликтов
10. Понятие продуктивного поведения
11. Способы разрешения конфликтных ситуации в команде
12. Системообразующие признаки управленческой команды
13. Системообразующие признаки проектной команды
14. Базовые ценности при формировании команды
15. Социализация личности в команде
16. Особенности протекания конфликтов в команде
17. Возможности управления конфликтами в команде
18. Факторы, повышающие эффективность лидерства в условиях команды
19. Проблемы, возникающие при работе с командами
20. Групповые механизмы психологической защиты
21. Формирование команд: возрастной аспект
22. Формирование команд: тендерный аспект
23. Движение команды в логике модели TOTE
24. Движение команды в логике модели SCORE
25. Проблема делегирования полномочий руководителем в командной работе
26. Профессионально важные качества специалиста, работающего с командой
27. «Этапы большого пути» - история становления и развития практикоориентированных исследований малых групп.
28. «Группа без личности» и «Личность вне группы» - методологические проблемы классических социально-психологических подходов к изучению малых групп.
29. Критерии качественного группового контракта. Его место и значение в процессе командообразования.
30. Гибкость функционально-ролевой структуры команды. Взаимодополняемость и взаимозаменяемость членов команды, с точки зрения ролевых функций. Разработка и внедрение инноваций как базисная функция организационного лидерства.

31. Концепция деятельностного опосредствования и теория команд – есть ли реальные содержательные различия и, если «да», то в чем?
32. Команда как практическое средство разрешения противоречия между функциями организационного руководства и лидерства в современных условиях.
33. Правовые, профессиональные и этические нормы деятельности командного оператора.

### **Тестирование**

#### **Примерные задания**

1. Охарактеризуйте базовые основания командной работы:
  - а) интегрирующая роль руководителя команды (идейный и деловой лидер);
  - б) четкое и безальтернативное руководство со стороны вышестоящей организации;
  - в) идеология "общей судьбы" (единый "путь - цель");
  - г) полная и безоговорочная ориентация на интересы руководителя команды;
  - д) идейное единство (миссия – "кровная идея", "общее видение", ценностно-ориентированное единство).
2. Определите основные черты профессионального почерка команды (внутрикомандных отношений):
  - а) динамичный деловой стиль работы;
  - б) жёсткое единоначалие;
  - в) информационная открытость и адекватность;
  - г) ответственная исполнительская дисциплина (построенная на "понимании" и "приобщении");
  - д) исполнительность построенная на указаниях вышестоящих организаций;
3. Обозначьте характеристики команды как субъекта саморазвития:
  - а) наличие "оппонентного круга" (своеобразный "круглый стол" для обсуждения "идей развития");
  - б) определяющий фактор развития (саморазвития) команды – программа, спущенная "сверху";
  - в) отсутствие некритической комплиментарности и поддержка деловых поступков;
  - г) взаимообусловленное профессиональное воспитание (профессиональная идентификация "делай как я");
  - д) главный стимул развития (и саморазвития) команды – материальный интерес;
  - е) круговое лидерство (переходящая функция, личностная самореализация через общую целевую парадигму).
4. Назовите главное качество команды, определяющее её деловую и социальную устойчивость:
  - а) исполнительность;
  - б) жёсткая иерархия (соподчиненность);
  - в) ответственная взаимозависимость (взаимная ответственность);
  - г) четко выраженный и последовательно реализуемый материальный интерес.
5. Перечислите профессиональных лидеров деловой команды
6. Охарактеризуйте типы команд (можно привести любую классификацию, близкую Вам. Но важно, чтоб она выражала логику становления команды как совокупного субъекта деятельности)
7. Назовите главные качества команды как совокупного субъекта деятельности:
  - а) совокупная компетентность;
  - б) нерассуждающая исполнительность;
  - в) умение подчиняться;
  - г) активность;
  - д) креативность;
  - е) независимость друг от друга;
  - ж) самоорганизация.
8. Назовите составляющие процесса командообразования:
  - а) ситуативный подбор кадров (по принципу "из тех, кто тесть");
  - б) критерии, спускаемые "сверху", вышестоящей организацией;
  - в) управленческая философия руководителя его базовых личностных ценностей;
  - г) алгоритм (последовательность этапов) становления вытекающий из специфики команды как организационной и социально-психологической общности.
9. Обозначьте этапы процесса командообразования:
  - а) комплектование команды (на основе профессионализма и личной предрасположенности руководителя);
  - б) подбор команды по критериям и инструкциям, выработанным традицией и одобренных вышестоящей организацией;
  - в) сплочение команды на основе её миссии (делового кредо и стратегической цели);
  - г) подписание рабочего контракта на основе поданного заявления;
  - д) позиционирование (формирование ансамбля профессиональных лидеров – команды как совокупного субъекта деятельности);
  - е) распределение работников по рабочим местам, согласно текущих списков рабочей силы;

ж) становление команды (социальная зрелость, команда победительница).

10. Руководитель команды – это:

а) лицо назначенное "сверху" (вышестоящей организацией);

б) выдвигается "снизу" из состава рабочей группы (которой предстоит стать "командой");

в) самоопределяется на инициативной основе (целевое назначение, выборы, самовыдвижение и тд.), выступает организационным и идейным (содержательным) началом процесса командообразования.

### **Формы промежуточной аттестации**

#### **Вопросы к зачету:**

1. Виды групп. Определение групповой динамики, ее роль в групповом процессе.
2. Стадии жизненного цикла группы.
3. Теория групповой динамики и концепция деятельностного опосредствования межличностных отношений в группе. Содержательное соотношение понятий «команда» и «коллектив».
4. Команда как средство разрешения диалектического противоречия между руководством и лидерством в организации.
5. Определение управленческой команды. Ее специфика и отличие от других типов групп.
6. Группа и личность. Феномен групповой активности.
7. Особенности процесса социализации в группе.
8. Проблема рекрутирования игроков в команду. Различные подходы и критерии к подбору игроков.
9. Современные теории мотивации деятельности. Их модификации применительно к специфике управленческой команды.
10. Основные положения теории ролей. Базовые социометрические и социодраматические техники. Их использование при работе с командой.
11. Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования.
12. Виды коммуникативных связей. Специфика их формирования и функционирования в команде.
13. Феномен надситуативной активности. Концепция персонализации в контексте командообразования.
14. Понятие синергии. Социально-психологические характеристики команды, обеспечивающие достижение синергического эффекта.
15. Диалектическая взаимосвязь групповой сплоченности и группового напряжения. Динамический баланс как базовый ресурс интрагруппового развития.
16. Понятие и признаки конфликта. Его роль в процессе развития.
17. Основные направления современной конфликтологии. Их использование при работе с группой.
18. Понятие агрессии. Формы агрессии. Техники работы с агрессией в условиях группы.
19. Конфликтная стадия в процессе построения команды. Ее значение для команды. Особенности работы командного оператора на этом этапе.
20. Современные теории лидерства.
21. Типы лидерских стилей. Их достоинства и недостатки в условиях команды.
22. Типичные проблемы, возникающие в команде, связанные с ролью лидера. Пути их разрешения.
23. Характеристика стадий жизненного цикла группы с точки зрения соотношения групповой сплоченности и группового напряжения.
24. Сходство и различия функций и внутреннего психологического содержания роли лидера и командного оператора. Их взаимодействие в процессе построения команды.
25. Проблема нормирования деятельности в условиях команды. Подготовка и заключение контракта как заключительная стадия активного этапа командообразования.
26. Интеграция формальной и неформальной интрагрупповых структур власти как ключевой фактор достижения синергического эффекта.
27. Видение, миссия и стратегия команды. Их формирование и трансформация в процессе группового развития.
28. Типичные внутренние проблемы, возникающие в команде и пути их решения.
29. Структурные методы командной работы.

**Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процесс формирования компетенций**

**Критерии оценивания:**

- 1.Посещение и работа на лекционных и практических занятиях.
- 2.Выполнение тестовых заданий.
- 3.Наличие конспектов изучаемого материала.
4. Подготовка рефератов

Выполнение тестовых заданий, подготовка рефератов и написание конспектов является важнейшим инструментом формирования практических компетенций студента в области технологии командообразования. Тестовые контрольные задания, рефераты и конспекты по каждой теме должно быть сданы каждым студентом преподавателю в срок.

Подготовка рефератов и выполнение тестовых заданий являются важнейшим практико-ориентированным элементом курса.

Работа обучающегося в течение семестра над тестовыми заданиями, докладами, рефератами и конспектами позволяет студентам применить все полученные знания на практике.

Критерии оценки реферата:

- полнота и логичность раскрытия темы 25%;
- законченность исследований по теме 15%;
- самостоятельность мышления 15%;
- стилистическая грамотность изложения 5%;
- корректность выводов по изучаемой теме 25%;
- правильность оформления работы 5%;
- выполнение в срок 5%.

Критерии оценки результатов тестирования: «зачтено» - не менее 50% правильных ответов.

<b>% правильных ответов</b>	<b>Оценка в системе «незачтено – зачтено»</b>
0-50 %	«незачтено»
51-100%	«зачтено»

**Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины на промежуточной аттестации**

*Порядок выставления оценок по дисциплине*

<b>Вид деятельности</b>	<b>Максимальное количество баллов за семестр</b>
Подготовка рефератов	10 баллов
Подготовка докладов	10 баллов
Выполнение тестов	20 баллов
Написание конспектов	10 баллов
Ответы на вопросы зачета	50 баллов
<b>Итого</b>	<b>100</b>

Баллы, полученные студентом за курс, переводятся из 100-балльной шкалы в систему «Оценка в системе «зачет – незачет» следующим образом:

<b>Баллы по 100-балльной шкале</b>	<b>Оценка в системе «зачтено – незачтено»</b>
0-70 баллов	«незачтено»
71-100 баллов	«зачтено»