

Министерство образования и науки Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический  
университет им. К.Д. Ушинского»

**У Т В Е Р Ж Д А Ю**

Проректор по учебной работе

 - В.П. Завойстый

« 20 » \_\_\_\_\_ 2018 г.

Программа учебной дисциплины

Наименование дисциплины:

**Б1.В.ДВ.01.02 Технологии командообразования**

Рекомендуется для направления подготовки:

**44.04.01 Педагогическое образование**  
**(направленность (профиль) Образование взрослых)**

**Квалификация (степень) выпускника: магистр**

**Разработчик:**

доцент кафедры теории и методики  
профессионального образования, к.пс.н.



Куликов А. Ю.

**Утверждена на заседании кафедры**

теории и методики профессионального образования  
«18» мая 2018 г.

Протокол № 9

Заведующий кафедрой



Новиков М. В.

## **1. Цели и задачи дисциплины:**

**Цель дисциплины «Технологии командообразования»** - формирование у студентов теоретических основ и практических навыков управления проектными группами, командами и коллективами. Знания теории и методов управления командами необходимы для успешного выполнения инновационных проектов, эффективного управления коллективами малых предприятий, отделами крупных компаний.

Основными **задачами** курса являются:

– понимание содержательных и процессуальных теории мотивации, понятия этики деловых отношений и организационной культуры, модели корпоративного менеджмента и управления персоналом, инструменты формирования командного духа и структуры команды, этапы развития команды и групповую динамику;

– овладение навыками управления гармонизацией целей и развитием команды, применять инструменты командообразования, управлять конфликтами и стрессами в команде, рассчитывать экономическую и социальную эффективность команды

– развитие умений по методам и приёмам управления командой. Демонстрировать способность и готовность к практической деятельности, ориентированной на инновационное развитие.

## **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы (ОП):**

Дисциплина включена в **вариативную часть** ОП (дисциплины по выбору).

Для успешного изучения дисциплины студент должен обладать следующими компетенциями: способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу, способностью совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень (ОК-1); способностью самостоятельно приобретать и использовать, в том числе с помощью информационных технологий, новые знания и умения, непосредственно не связанные со сферой профессиональной деятельности (ОК-5).

Студент должен: (готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения ОК-2)

- знать как вести себя в нестандартных ситуациях;

- обладать умениями анализа проблем, возникающих в нестандартных ситуациях и требующих решения.

- владеть способами налаживания взаимодействия в процессе социальных отношений.

Дисциплина «Технологии командообразования» является предшествующей подготовке магистерской диссертации.

### 3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ПК-13; ПК-14; ПК-15.

КОМПЕТЕНЦИИ		Перечень компонентов	Средства формирования	Средства оценивания	Уровни освоения компетенций
Шифр компетенции	Формулировка				
<b>Профессиональные компетенции: ПК-13, ПК-14, ПК-15</b>					
ПК-13	готовностью изучать состояние и потенциал управляемой системы и ее макро- и микроокружения путем использования комплекса методов стратегического и оперативного анализа	<b>Знать:</b> - понятие управляемой системы теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач в области управления человеческими ресурсами - методы управления системой - процессы групповой динамики и принципы принятия управленческих решений - основы разработки стратегии управления в организации - технологии разработки и реализации мероприятий, направленных на реализацию стратегии - о роли знаний в управлении	Аннотации статей Анализ решения компетентностно-ориентированных заданий Подготовка деловой игры Подготовка презентаций.	Кейс Доклад Работа с источниками	<b>Базовый уровень:</b> <b>Знать:</b> - принципы и методы управления системами, формы ответственности за принятые решения в области управления - нормативные правовые документы в области управления системами - социальнозначимые проблемы и процессы в области управления системами - возможные последствия реализации управленческих решений и действий с точки зрения социальной ответственности в области управления системами на макро и микроуровне - основные категории и этапы процесса делегирования полномочий в управлении системами - специфику контроля в управлении <b>Уметь:</b> - кооперироваться с коллегами при решении задач управления - находить организационно-управленческие решения <b>Владеть:</b> - технологиями использования нормативных правовых документов в деятельности по управлению человеческими ресурсами - методами разработки и принятия

		<p>человеческими ресурсами</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- кооперироваться с коллегами при решении задач управления человеческими ресурсами</li> <li>- работать в команде</li> <li>- находить организационно-управленческие решения</li> <li>- разрабатывать и применять нормативные правовые документы в управлении человеческими ресурсами</li> <li>- выявлять социальнозначимые проблемы и процессы в области управления человеческими ресурсами</li> <li>- оценивать последствия решения на стадии его разработки с точки зрения социальной ответственности</li> <li>- использовать методы контроля в процессе управления</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами организации</li> </ul>			<p>управленческих решений в области управления человеческими ресурсами</p> <p><b>Повышенный уровень:</b></p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач в области управления</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами анализа условий и прогнозирования последствий управленческих решений в области управления</li> <li>- способностью разрабатывать стратегию и тактику управления в организации</li> </ul>
--	--	--	--	--	--

		совместной работы - методами разработки и принятия управленческих решений в области управления человеческими ресурсами - способностью разрабатывать стратегию и тактику управления организации				
<b>Профессиональные компетенции: ПК-14</b>						
<b>ПК-14</b>	готовностью исследовать, организовывать оценивать управленческий процесс использованием инновационных технологий менеджмента, соответствующих общим специфическим закономерностям развития управляемой системы	и с и	<b>Знать:</b> - методы исследования, проектирования, организации и оценивания реализации управленческого процесса. <b>Уметь:</b> - исследовать, проектировать, организовывать и оценивать реализацию управленческого процесса с использованием инновационных технологий менеджмента. <b>Владеть:</b> - инновационными технологиями менеджмента, отражающими	Аннотации статей Анализ решения компетентностно- ориентированных заданий Подготовка деловой игры Подготовка презентаций.	Кейс Доклад Работа с источниками	<b>Базовый уровень:</b> <b>Знать:</b> - основные методы исследования, проектирования, организации и оценивания для реализации управленческого процесса; - этапы и процессы реализации управленческого процесса. <b>Уметь:</b> - проектировать, организовывать и оценивать реализацию управленческого процесса с использованием инновационных технологий менеджмента. <b>Владеть:</b> - технологией поиска профессионально- значимой информации в сети Интернет и других источниках по реализации управленческого процесса. <b>Повышенный уровень:</b> -Осуществляет выбор пути реализации управленческого процесса; -Организовывает реализацию управленческого процесса с использованием инновационных технологий менеджмента;

		закономерности развития управляемой системы в образовательном процессе; - приемами оценивания эффективности управленческого процесса.			- Разрабатывает критерии оценки реализации управленческого процесса.
<b>Профессиональные компетенции: ПК-15</b>					
<b>ПК-15</b>	Готовностью организовывать командную работу для решения задач развития организаций, осуществляющих образовательную деятельность, реализации экспериментальной работы;	<b>Знать:</b> - специфику и условия организации командной работы - теоретические аспекты, этапы, способы командообразования - компоненты командообразования - социально-психологические факторы создания эффективной управленческой команды <b>Уметь:</b> - определять задачи развития образовательного учреждения - планировать и организовывать командную деятельность, необходимую для решения поставленных в образовательном	Аннотации статей Анализ решения компетентностно-ориентированных заданий Подготовка деловой игры Подготовка презентаций.	Кейс Доклад Работа с источниками	<b>Базовый уровень:</b> - Знает основные теоретические аспекты командообразования организации командной работы - Описывает этапы и процессы организации командной работы - Характеризует социально-психологические факторы организации командной работы - Знает основные способы командообразования организации  <b>Повышенный уровень:</b> - Осуществляет выбор пути организации командной работы - Организовывает реализацию компонентов командообразования - Владеет навыками разработки критериев оценки эффективности командообразования.

		<p>учреждении задач, реализации опытно- экспериментальной работы - проводить тренинги по командообразованию <b>Владеть:</b> -навыками тимбилдинга -технологиями планирования, организации, стимулирования, контроля командной работы</p>			
--	--	--	--	--	--

#### 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы.

Вид учебной работы	Всего часов	Триместры			
		7			
Контактная работа с преподавателем (всего)	6	6			
В том числе:					
Лекции					
Практические занятия (ПЗ)	6	6			
Семинары (С)					
Лабораторные работы (ЛР)					
Самостоятельная работа (всего)	102	102			
В том числе:					
Курсовая работа (проект)					
Аннотации статей	36	36			
Анализ решения компетентностно-ориентированных заданий	22	22			
Подготовка деловой игры	22	22			
Подготовка презентаций.	22	22			
Вид промежуточной аттестации (зачет)	зачет	зачет			
Общая трудоемкость часов зачетных единиц	108	108			
	3	3			

#### 5. Содержание дисциплины

##### 5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (в дидактических единицах)
1	Формирование командного духа.	Неформальные отношения сотрудников. Чувство сплоченности. Формирование устойчивого чувства «мы». Доверие, понимание и принятие индивидуальных особенностей. Мотивация на совместную деятельность. Создание опыта высокоэффективных совместных действий. Неформальный авторитет.
2	Формирование структуры команды.	Функционально-ролевое распределение в команде. Подбор персонала и оптимизация структуры. Слияния, поглощения, реструктуризации команд. Формирование проектных групп и команд, горизонтальные связи внутри коллектива.
3	Этапы развития команды	Групповая динамика. Формирование команды и начало совместной работы. Конфликты и противостояния в команде. Нормализация отношений в команде. Работа в полную силу.

##### 5.2. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми



(последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование последующих дисциплин	№№ разделов дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин <sup>1</sup>							
		1	2	3	4	5	7	8	9
1	Магистерская диссертация	x	x	x					

### 5.3. Разделы дисциплин и виды занятий

№	Наименование раздела дисциплины и входящих в него тем	Кол-во часов				
		Лекции	Практ. Занятия (семинары)	Лабор. занятия	Самост. работа студ.	Всего часов
1	<b>Раздел: Формирование командного духа</b>		4		36	38
1.1	Тема: Неформальные отношения сотрудников. Чувство сплоченности. Формирование устойчивого чувства «мы». Доверие, понимание и принятие индивидуальных особенностей.		2		18	20
1.2	Тема: Мотивация на совместную деятельность. Создание опыта высокоэффективных совместных действий. Неформальный авторитет.		2		18	20
2	<b>Раздел: Формирование структуры команды.</b>		2		22	24
2.1	Тема: Функционально-ролевое распределение в команде. Подбор персонала и оптимизация структуры.		1		11	12
2.2	Тема: Слияния, поглощения, реструктуризации команд. Формирование проектных групп и команд, горизонтальные связи внутри коллектива.		1		11	12
3	<b>Раздел: Этапы развития команды</b>				44	44
3.1	Тема: Групповая динамика. Формирование команды и начало совместной работы.				22	22
3.2	Тема: Конфликты и противостояния в команде. Нормализация отношений в команде. Работа в полную силу.				22	22
<b>Всего:</b>		2	4		98	108

**6. Лекции – не предусмотрены**

**7. Лабораторный практикум – не предусмотрен**

## 8. Практические занятия (семинары)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (час.)
1	1	Неформальные отношения сотрудников. Чувство сплоченности. Формирование устойчивого чувства «мы». Доверие, понимание и принятие индивидуальных особенностей.	2
2	1	Мотивация на совместную деятельность. Создание опыта высокоэффективных совместных действий. Неформальный авторитет.	2
3	2	Функционально-ролевое распределение в команде. Подбор персонала и оптимизация структуры.	1
4	2	Слияния, поглощения, реструктуризации команд. Формирование проектных групп и команд, горизонтальные связи внутри коллектива.	1

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

### 9.1. Содержание самостоятельной работы студентов по темам

№ п/п	Темы дисциплины	Содержание самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (час.)
1	Неформальные отношения сотрудников. Чувство сплоченности. Формирование устойчивого чувства «мы». Доверие, понимание и принятие индивидуальных особенностей.	Аннотации статей	18
2	Мотивация на совместную деятельность. Создание опыта высокоэффективных совместных действий. Неформальный авторитет.	Аннотации статей	18
3	Функционально-ролевое распределение в команде. Подбор персонала и оптимизация структуры.	Анализ решения компетентностно-ориентированных заданий	11
4	Слияния, поглощения, реструктуризации команд. Формирование проектных групп и команд, горизонтальные связи внутри коллектива.	Анализ решения компетентностно-ориентированных заданий	11
5	Групповая динамика. Формирование команды и начало совместной работы.	Подготовка деловой игры	22
6	Конфликты и противостояния в команде. Нормализация отношений в команде. Работа в полную силу.	Подготовка презентаций	22

### 9.2. Тематика курсовых работ (проектов) – не предусмотрено

### 9.3. Примерная тематика рефератов – не предусмотрено

## 10. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Шифр компетенции	Формулировка		
ПК-13	<p>готовностью изучать состояние и потенциал управляемой системы и ее макро- и микроокружения путем использования комплекса методов стратегического и оперативного анализа</p>		
Содержательное описание уровня	Основные признаки уровня	Форма промежуточной аттестации	Средства оценивания в рамках промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
<b>Базовый уровень</b>			
<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы и формы управления системами на макро и микро уровнях</li> <li>- виды и формы ответственности за принятые решения в области управления</li> <li>- нормативные правовые документы в области управления человеческими ресурсами</li> <li>- социальнозначимые проблемы и процессы в области управления</li> <li>- возможные последствия реализации управленческих решений и действий с точки зрения социальной ответственности в области управления</li> <li>- основные категории и этапы процесса делегирования полномочий в управлении</li> <li>- специфику контроля в управлении</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- кооперироваться с коллегами при решении задач управления</li> <li>- находить организационно-управленческие решения</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- технологиями использования нормативных правовых документов в деятельности по управлению человеческими ресурсами</li> <li>- методами разработки и принятия управленческих решений в области</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Дает определения основных понятий</li> <li>- Имеет представление о формах управления системами</li> <li>- Имеет представления об основных видах и формах ответственности за принятие решения в области управления</li> <li>- Имеет представления об основных нормативно-правовых документах о области управления человеческими ресурсами</li> <li>- Имеет представления о социальной ответственности</li> <li>- Имеет представление об основных этапах делегирования полномочий</li> <li>- Способен решить выстроить модель кооперации в решении задач организации</li> <li>- Способен оценить и выбрать организационно-управленческое решение</li> <li>- Самостоятельно использует основные методы разработки и принятия управленческих решений в области управления человеческими ресурсами</li> <li>- Способен самостоятельно использовать нормативные правовые документы в деятельности по управлению человеческими ресурсами</li> </ul>	зачет	<p>Кейс</p> <p>Доклад</p> <p>Работа с источниками</p>

управления человеческими ресурсами			
<b>Повышенный уровень</b>			
<b>Уметь:</b> - применять основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач в области управления системами <b>Владеть:</b> - методами анализа условий и прогнозирования последствий управленческих решений в области управления системами - способностью разрабатывать стратегию и тактику управления в организации	- Самостоятельно использует основные технологии решения задач в области управления системами - Способен самостоятельно оценить условия и описать последствия управленческих решений в области макро- и микро системного анализа - Самостоятельно разрабатывает стратегию и тактику управления системами	зачет	Кейс Доклад Работа с источниками
<b>ПК-14</b>	<b>готовностью исследовать, организовывать и оценивать управленческий процесс с использованием инновационных технологий менеджмента, соответствующих общим и специфическим закономерностям развития управляемой системы</b>		
<b>Содержательное описание уровня</b>	<b>Основные признаки уровня</b>	<b>Форма промежуточной аттестации</b>	<b>Средства оценивания в рамках промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине</b>
<b>Базовый уровень</b>			
<b>Знать:</b> - основные методы исследования, проектирования, организации и оценивания для реализации управленческого процесса; - этапы и процессы реализации управленческого процесса. <b>Уметь:</b> - проектировать, организовывать и оценивать реализацию управленческого процесса с использованием инновационных технологий менеджмента. <b>Владеть:</b> - технологией поиска профессионально-значимой информации в сети Интернет и	-участвует в определении направлений работ по реализации управленческого процесса; - проектирует процессы реализации управленческого процесса; - планирует средства и условия необходимые для реализации управленческого процесса; - составляет перечень информационных ресурсов для решения конкретной профессиональной задачи реализации управленческого процесса.	зачет	Кейс Доклад Работа с источниками

других источниках по реализации управленческого процесса.			
<b>Повышенный уровень</b>			
-Осуществляет выбор пути реализации управленческого процесса; -Организовывает реализацию управленческого процесса с использованием инновационных технологий менеджмента; -Разрабатывает критерии оценки реализации управленческого процесса.	- Проектирует исследования для реализации управленческого процесса с использованием инновационных технологий менеджмента; - Применяет инновационные технологии менеджмента, отражающие закономерности развития управляемой системы в образовательном процессе; - Оценивает эффективность управленческого процесса.	зачет	Кейс Доклад Работа с источниками
<b>Шифр компетенции</b>	<b>Формулировка</b>		
<b>ПК-15</b>	<b>готовностью организовывать командную работу для решения задач развития организаций, осуществляющих образовательную деятельность, реализации экспериментальной работы;</b>		
<b>Содержательное описание уровня</b>	<b>Основные признаки уровня</b>	<b>Форма промежуточной аттестации</b>	<b>Средства оценивания в рамках промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине</b>
<b>Базовый уровень</b>			
- Знает основные теоретические аспекты командообразования организации командной работы - Описывает этапы и процессы организации командной работы - Характеризует социально-психологические факторы организации командной работы - Знает основные способы командообразования организации	- Участвует в определении направлений работ по организации командной работы - Проектирует процессы организации командной работы - Планирует средства необходимые для организации командной работы. -Составляет перечень способов командообразования организации командной работы	зачет	Кейс Доклад Работа с источниками
<b>Повышенный уровень</b>			
- Осуществляет выбор пути организации командной работы - Организовывает реализацию компонентов командообразования - Владеет навыками разработки критериев	- Определяет задачи развития образовательного учреждения - Планирует и организовывает командную деятельность, необходимую для решения поставленных в образовательном учреждении	зачет	Кейс Доклад Работа с источниками

оценки эффективности командообразования.	задач, реализацию опытно-экспериментальной работы - Владеет технологиями планирования, организации, стимулирования, контроля командной работы		
<b>Шифр компетенции</b>	<b>Формулировка</b>		
<b>Требования к проведению промежуточной аттестации по дисциплине:</b>			
Форма проведения зачет - устные ответы по вопросам. При проведении зачета могут учитываться результаты текущего контроля по дисциплине. Студент допускается к сдаче зачета, если он посетил не менее 60% аудиторных занятий, выполнил (очно, заочно, дистанционно) рекомендованные практические задания по предмету, имеет балл не ниже 50%. Учебный план предусматривает зачет.			
<b>Критерии оценки результатов прохождения студентом промежуточной аттестации:</b>			
Зачтено	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы и формы управления системами на макро и микро уровнях</li> <li>- виды и формы ответственности за принятые решения в области управления</li> <li>- нормативные правовые документы в области управления человеческими ресурсами</li> <li>- социальнозначимые проблемы и процессы в области управления</li> <li>- возможные последствия реализации управленческих решений и действий с точки зрения социальной ответственности в области управления</li> <li>- основные категории и этапы процесса делегирования полномочий в управлении</li> <li>- специфику контроля в управлении</li> <li>- основные методы исследования, проектирования, организации и оценивания для реализации управленческого процесса;</li> <li>- этапы и процессы реализации управленческого процесса.</li> <li>- Знает основные теоретические аспекты командообразования организации командной работы</li> <li>- Описывает этапы и процессы организации командной работы</li> <li>- Характеризует социально-психологические факторы организации командной работы</li> <li>- Знает основные способы командообразования организации</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- кооперироваться с коллегами при решении задач управления</li> <li>- находить организационно-управленческие решения</li> <li>- проектировать, организовывать и оценивать реализацию управленческого процесса с использованием инновационных технологий менеджмента.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- технологиями использования нормативных правовых документов в деятельности по управлению человеческими ресурсами</li> <li>- методами разработки и принятия управленческих решений в области управления человеческими</li> </ul>		

	- технологией поиска информации в сети интернет и её критической оценкисресурсами
<b>Не зачтено</b>	Оценка «незачет» ставится, если студент не освоил базовый уровень компетенции, не демонстрирует хотя бы одно из ее свойств, указанных в паспорте компетенции.

## **11. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **а) основная литература**

1. Управление персоналом организации. Учебник для вузов. Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2010.
2. Кибанов А.Я. Этика деловых отношений. Учебник для студ. вузов, обуч. по спец. «Управление персоналом». - М.:Инфра-М, 2012.
3. Охременко, И. В. Конфликтология : учебное пособие для вузов / И. В. Охременко. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 154 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-05147-6. — Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/069EAB33-F8AE-43DB-939E-C3FCC47C2C28](http://www.biblio-online.ru/book/069EAB33-F8AE-43DB-939E-C3FCC47C2C28).

### **б) дополнительная литература**

1. Ильин Г. Л. Социология и психология управления: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений, - 3-е изд., стер. - М.: Академия, 2010.
2. Кашапов, М. М. Психология конфликта : учебник и практикум для вузов / М. М. Кашапов. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 206 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-07133-7. — Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/9F9ECF17-913B-496A-8BE3-34ADD97B9580](http://www.biblio-online.ru/book/9F9ECF17-913B-496A-8BE3-34ADD97B9580).
3. Петрушин В. И. Психология менеджмента: как сделать счастливым себя и своих подчиненных: учеб. пособ. для колледжей. - М.: Ин-т практич. психологии, 1996.
4. Теория и методика профессионального образования в вопросах и ответах: учебное пособие/Бугайчук Т.В., Доссэ Т.Г., Коряковцева О.А., Куликов А.Ю., Тарханова И.Ю. – Ярославль: РИО ЯГПУ, 2016.
5. Внутришкольное управление: вопросы теории и практики [Текст]. / [Т. И. Шамова, Ю. А. Конаржевский, К. А. Нефедова, П. И. Третьяков]; под ред. Т. И. Шамовой - М.: Педагогика, 1991. - 191 с.

### **в) программное обеспечение**

Наименования ежегодно обновляемых лицензионных программных продуктов, используемых при изучении дисциплины:

- Microsoft Windows
- Microsoft Office
- Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition

## **12. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы)**

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru – рефераты, полные тексты научных статей из российских и зарубежных журналов;
2. Электронно-библиотечная система IPRbooks - полнотекстовая база учебных и учебно-методических электронных изданий (<http://www.iprbookshop.ru>)
3. ФГНУ «Научная педагогическая библиотека имени К. Д. Ушинского» <http://elib.gnpbu.ru/>.
4. Электронно-библиотечная система «ЭБС ЮРАЙТ» - полнотекстовая база учебных и учебно-методических электронных изданий ([www.biblio-online.ru](http://www.biblio-online.ru))
5. ЭПС «Система Гарант-Максимум»
6. ЭПС «Консультант Плюс»
7. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»



<http://window.edu.ru/>.

8. Научная педагогическая электронная библиотека <http://elib.gnpbu.ru/>

9. Электронная библиотека: библиотека диссертаций. Российская государственная библиотека <http://diss.rsl.ru/>.

### **13. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Основной формой ознакомления студентов с теоретическими аспектами дисциплины являются занятия. Основной акцент при этом делается на разъяснении наиболее трудных для понимания, спорных проблем социологии пола и гендерных отношений. Для успешного усвоения лекционного материала от студента требуется не только внимательное его восприятие, но и последующая проработка конспекта лекции с привлечением основной литературы по курсу с целью расширения представлений по прослушанной теме.

Задача практических занятий заключается в дальнейшем более углубленном освоении студентами содержания лекционных тем, а также рассмотрении ряда актуальных проблем изучаемой дисциплины. Для семинарских занятий студенты готовят конспекты сообщений, что предполагает знакомство их с рекомендованной дополнительной литературой. Обязательной составляющей семинара является организация обсуждения поставленных вопросов с вовлечением в него всей аудитории. Дискуссия должна проводиться самими студентами при контроле и регулировании со стороны преподавателя. Основными формами проведения семинара являются: развернутое обсуждение темы; комментированное чтение первоисточников. Огромное значение имеет применение интерактивных методов обучения. Интерактивная деятельность предполагает организацию диалогового общения между преподавателем и студентом, что создает благоприятную среду для взаимодействия и совместного решения поставленных задач всеми участниками образовательного процесса. В ходе диалогового обучения студенты учатся критически мыслить, взвешивать альтернативные мнения, принимать продуманные решения, участвовать в дискуссиях, общаться с другими людьми. С этой целью на занятиях организуются индивидуальная, парная и групповая работа, используются разнообразные источники информации.

Самостоятельная работа студентов заключается в более глубоком и разностороннем изучении разделов лекционного курса. Предполагается выдача индивидуальных заданий по отдельным проблемам социологии пола и гендерных отношений. Такие задания могут выполняться как в виде конспекта или аннотации по рекомендуемой литературе, так и в виде поиска необходимой информации через глобальную сеть Internet. Основным видом самостоятельной работы студентов следует признать написание индивидуального исследовательского проекта по заданной либо согласованной с преподавателем теме. Исследовательский проект представляет собой оригинальное, самостоятельное и завершенное произведение объемом до 15 страниц текста, посвященное какой-либо значимой проблеме из области социологии пола и гендерных отношений. Эта работа не должна носить описательный характер, большое место в ней должно быть уделено аргументированному представлению своей точки зрения студентами, критической оценке рассматриваемого материала и проблематики, что способствует раскрытию аналитических способностей учащихся. Эссе- письменное выражение студентом своей точки зрения по заданной преподавателем теме, подготовленное на основе самостоятельной проработки первоисточников и представленное в форме научно-художественного повествования в объеме 2-3 страниц.

При оценивании результатов освоения дисциплины (текущей и промежуточной аттестации) применяется балльно-рейтинговая система. В качестве примера может быть рассмотрена столбальная система оценивания, которую легко увязать с традиционной

отечественной, пятибалльной. При этом для каждого вида проверочных работ в течение семестра назначается максимальное количество баллов, в которое может быть оценено их отличное выполнение. В конце семестра реальные баллы, полученные студентами за то или иное задание (вид деятельности), суммируются, и эта сумма считается итоговой оценкой успеваемости студента. Она также может быть переведена в качественную оценку по заранее заданным правилам. В качестве оценочных средств на протяжении семестра используется оценка выполнения студентом заданий на семинарах и практических занятиях, активность его участия в дискуссии, тестирование, эссе, индивидуальный исследовательский проект.

Пересчет полученной суммы баллов по предмету в оценку (в ходе аттестационных недель) производится по шкале:

- «отлично», если сумма баллов, полученных студентом, составляет от максимально возможной суммы баллов 91-100%;
- «хорошо», если сумма баллов находится в пределах 81-90;
- «удовлетворительно», если сумма баллов составляет 41-80;
- «неудовлетворительно», если сумма баллов менее или равна 40.

### **Вопросы к зачету:**

1. Ответьте на вопросы.

#### Базовый уровень.

1. Понятия "команда" и "командообразование"
2. Понятия "команда" и "группа": сходства и отличия.
3. Определение команды и ее роль в деятельности организации.
4. Основные признаки и функции команды.
5. Ролевая структура команды.
6. "Колесо команды" Марджерисона - МакКенна.
7. Основные положения модели управленческих ролей Т.Ю. Базарова.
8. Основные положения модели Майерс - Бриггс.
9. Основные положения модели командных ролей Р.М. Белбина

#### Повышенный уровень

Стратегическая командная игра «Проект»

Перед группами (3-4 микрогруппы по 5-6 человек) первоначально ставится задача создать и презентовать проект в какой-то конкретной, например, социальной области.

Алгоритм может быть таким: цель, объект, масштаб и сроки, основные направления, средства реализации, препятствия и угрозы, перспективы, нестандартные решения.

На следующем этапе группам предлагается выбрать наилучший проект или интегрировать все имеющиеся проекты.

Возможны варианты, когда группы сразу осознают преимущества совместного варианта проекта, но обычно участники доказывают преимущества своего варианта и недостатки других. Нецелесообразно форсировать этот процесс – одни группы идут к осознанию длинным путем, другие коротким.

Цель командной работы – показать группе, что взаимодействие не просто создает арифметическую сумму частей, а выводит идею и деятельность на принципиально иной, более высокий уровень.

1. Ответьте на вопросы.

#### Базовый уровень.

1. Виды команд.
2. Эффективная и результативная команда: сходства и отличия.
3. Технология создания команды.

4. Управление взаимоотношениями в команде.
5. Особенности работы в команде.

Повышенный уровень

1. Основные положения модели управленческих ролей Т.Ю. Базарова.
2. Основные положения модели Майерс - Бриггс.
3. Основные положения модели командных ролей Р.М. Белбина

**На формирование ПК-15**

1. Ответьте на вопросы.

Базовый уровень.

1. Этапы развития команд в организации.
2. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения.
3. Виды тренингов командообразования и особенности их применения.
4. Тим-билдинг как способ формирования команды.
5. Вербочный курс как способ формирования команды.

Повышенный уровень

1. Специфика типологического подхода к формированию сбалансированных команд.
2. Особенности создания команды руководителей.
3. Особенности принятия коллективного решения в команде.

**14. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

При освоении дисциплины используется электронная образовательная среда ЯГПУ LMS MOODLe.

Контроль знаний студентов по дисциплине осуществляется в рамках электронной среды фиксации успеваемости студентов (БРС) ЯГПУ.

**15. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	Специализированная мебель, набор демонстрационного оборудования (ноутбук, телевизор), выход в Интернет.
Учебная аудитория для занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Специализированная мебель, набор демонстрационного оборудования (ноутбук, телевизор), выход в Интернет.
Помещение для самостоятельной работы (читальный зал)	Специализированная мебель, ПК, выход в Интернет