



СИЛАБУС

навчальної дисципліни

ТРЕНІНГ КОМАНДОУТВОРЕННЯ

1. Основна інформація про дисципліну

Тип дисципліни: вибіркова Форма контролю: залік

Освітній ступінь: бакалавр

Для спеціальності(-тей): для всіх спеціальностей

Обмеження для вибору: відсутні

Кількість кредитів (годин): 4 (денна форма: год.: 20 - лекції; 28 – практичні, 72 - самостійна робота; заочна форма: год.: 6 - лекції; 6 – практичні, 108 - самостійна робота)

Мова викладання: українська

Презентаційні матеріали: -

2. Інформація про викладача (викладачів)

ПІБ: Прокоф'єва Людмила Олександрівна

Науковий ступінь, вчене звання, посада: викладач

Кафедра: кафедра загальної та практичної психології

Робочій e-mail: prokofieva@idguonline.net

Години консультацій на кафедрі: п'ятниця 15:00 – 16:20

3. Цілі дисципліни та результати навчання

Предмет дисципліни є загальні закономірності та особливості формування, функціонування і розвитку персоналу організації з використанням арсеналу інструментів командоутворення за різних умов.

Мета дисципліни полягає у формування у студентів компетентностей щодо управління формуванням та розвитком команд, діагностування проблем групи та вироблення рішень, спрямованих на підвищення ефективності роботи команди.

Студенти, що опанують навчальну дисципліну «Тренінг командоутворення» зрозуміють:

- концепції, принципи і методи побудови ефективної роботи в команді;
- переваги та обмеження командної роботи в організації;
- класифікацію групових та управлінських ролей, етапи становлення ефективної команди;
- чинники, які впливають на продуктивність роботи команди, механізми лідерства і влади, особливості вироблення спільного рішення;
- основних завдань корпоративної культури та її значення для структур соціокультурної сфери;
- чинників, що впливають на особливості корпоративної культури, напрямів і форм роботи з формування корпоративної культури;
- типів і стратегій командної взаємодії, а також змісту та психологічних основ

- формування лідерства в команді;
- професійно важливих якостей і компетенцій керівника, необхідних для його роботи в команді;
 - життєвих циклів команди, кризи становлення і розвитку команди в організації;
 - інструментів формування командного духу і структури команди, етапів розвитку команди та основ групової динаміки;
 - прикладних аспектів формування та прояву корпоративної культури та тимбілдингу у соціокультурній сфері.

В процесі вивчення курсу студенти можуть оволодіти такими **уміннями й навичками**:

- - застосовувати конкретні методи і технології, спрямовані на підвищення ефективності роботи команди в різні періоди її розвитку;
- застосовувати ігрові методи роботи, моделювання, метод критичних ситуацій та ін. з метою вироблення ефективних спільних рішень в організації;
- використовувати корпоративну культуру для зміцнення іміджу організації;
- використовувати прийоми зміни корпоративної культури для оптимізації зв'язків організації з громадськістю;
- планувати оцінку ефективності діяльності команди, розраховувати економічну і соціальну ефективність команди;
- формувати команду для вирішення поставлених цілей, управляти конфліктами і стресами в команді;
- реалізувати заходи, пов'язані із організацією інформаційного обміну та досягнення порозуміння між окремими групами в колективі та визначати етап розвитку команди;
- визначати ступінь виразності компетенцій керівника, виявляти стратегії його мислення;
- аналізувати, оцінювати та розвивати власні здібності працювати в команді, керувати людьми та підкорятися;
- володіти раціональними та ефективними технологіями тимбілдингу в соціокультурній сфері, які доповнять спеціальні знання і розширять сферу майбутньої професійної діяльності;
- створити команду, яка може діяти в складних, неоднозначних, стресових, конфліктних ситуаціях, де кожен учасник розуміє і приймає мету командної роботи, рахується з думкою колег, знаходить ефективне рішення в кожній ситуації.

4. Зміст дисципліни

Тема 1. Предмет корпоративної культури. Типи корпоративних культур

Тема 2. Формування корпоративної культури

Тема 3. Атрибути та стандарти корпоративної культури

Тема 4. Групи та групова динаміка в організаційній та корпоративній культурі

Тема 5. Формальні і неформальні групи

Тема 6. Тімбілдинг та командна робота

Тема 7. Суперництво і співпраця в командоутворенні. Управління конфліктами в процесі командо утворення

Тема 8. Корпоративна культура і мотивація працівників

Тема 9. Культура управління як елемент корпоративної культури та командо утворення

Тема 10. Діагностика корпоративної культури

Тема 11. Основи роботи в команді. Методика командоутворення.

Тема 12. Психологічний тренінг та коучинг у практиці тимбілдингу.

5. Політика курсу

Відвідування навчальних занять Згідно з «Положенням про порядок оцінювання рівня навчальних досягнень студентів в умовах ЄКТС в ІДГУ» студенти мають обов'язково бути присутніми на семінарських заняттях. Студент, який з поважних причин, підтверджених документально, не мав був відсутній на семінарському занятті, має право на відпрацювання у двотижневий термін після повернення до навчання. Студент, який не використав надане йому право у встановлений термін або пропустив заняття без поважних причин, отримує за кожне пропущення заняття 0 балів. Студенти, які навчаються за індивідуальним графіком, мають в повному обсязі виконати додаткові індивідуальні завдання, попередньо узгодивши їх з викладачем. Присутність на модульній контрольній роботі є обов'язковою. У випадку відсутності студента на проміжному контролі з поважної причини, підтвердженої документально, йому призначається інша дата складання модульної контрольної роботи.

Академічна доброчесність. Студенти мають дотримуватись правил академічної доброчесності відповідно до «Кодексу академічної доброчесності та корпоративної етики ІДГУ». Наявність академічного плагіату в студентських доповідях є підставою для виставлення негативної оцінки. Списування студентів під час проведення модульної контрольної роботи є підставою для дострокового припинення її складання та виставлення негативної оцінки. Використання технологій штучного інтелекту Навчальна дисципліна не передбачає використання здобувачами генеративних моделей штучного інтелекту. Генерація тексту для виконання індивідуальних занять або підготовки до семінарських занять буде кваліфікуватися як порушення академічної доброчесності.

6. Контрольні заходи та критерії оцінювання

Шкала та схема формування підсумкової оцінки Підсумкова оцінка виставляється за результатами поточного та проміжного контролю. Під час поточного контролю оцінюються відповіді студента на семінарських заняттях та результати самостійної роботи. Шкала оцінювання та нарахування балів за поточний контроль відбувається відповідно до «Положення про порядок оцінювання рівня навчальних досягнень студентів в умовах ЄКТС в ІДГУ».

Форма проміжного контролю – модульна контрольна робота

Форма підсумкового контролю – залік.

Схема формування підсумкової оцінки

Максимальна кількість балів	70 балів (поточний контроль) – середньозважений бал оцінок за відповіді на семінарських заняттях, участі у роботі на лабораторних заняттях, виконання індивідуальних завдань, який переводиться у 100-бальну шкалу з ваговим коефіцієнтом 0,7	30 балів (проміжний контроль) – за результатами виконання МКР
Мінімальний рівень	35 балів (поточний контроль)	16 балів (проміжний контроль)

Шкала переведення підсумкового балу за 100-бальною шкалою оцінювання в оцінку за традиційною шкалою

Сума балів	Оцінка за національною шкалою
90-100	зараховано
89-70	
51-69	
26-50	не зараховано
1-25	не зараховано (повторний курс)

Критерії оцінювання під час аудиторних занять

Оцінювання під час аудиторних занять враховує активність студентів на занятті, рівень розуміння матеріалу та використання його при розв'язанні практичних завдань, грамотна побудова усних відповідей та якість оформлення письмових відповідей, презентацій чи інших видів завдань.

<i>Оцінка</i>	<i>Критерії оцінювання навчальних досягнень</i>
5 балів	Студент вільно володіє матеріалом, ґрунтовно та всебічно розкриває зміст питання із використанням наукових термінів; викладає самостійно, вільно, аргументовано, проявляє нешаблонність мислення; висловлює свої думки, робить аргументовані висновки, рецензує відповіді інших студентів.
4 бали	Студент володіє понятійним і фактичним апаратом; розкриває теоретичні відомості з питань дисципліни; знає основні теоретичні положення з питань курсу. Однак, допускає незначні огріхи при відповіді на питання чи прослідковується деяка неповнота відповіді, скутість у висловленій думці, або не демонструє здатність висловлювати та аргументувати своє ставлення до альтернативних поглядів на питання.
3 бали	Студент володіє мінімальним понятійним і фактичним апаратом; розкриває зміст питання поверхово, фрагментарно, непослідовно, пояснення термінів неповні або не науковому рівні; не демонструє здатність до глибокого аналізу, використання обов'язковою літературою, не може повністю розкрити сутність окремих технологій, навести власні приклади.
2 бали	Студент володіє базовим понятійним і фактичним апаратом, розкриває зміст питання, але поверхово та обмежено, є неточності або огріхи у відповідях, відсутня аргументація або вона слабо розвинена. Демонструє обмежену здатність висловлювати власні думки та робити висновки. Завдання для самостійної роботи не виконані.
1 бал	Студент демонструє мінімальне володіння понятійним і фактичним апаратом. Розкриття змісту питання фрагментарне та поверхове. Допускає велику кількість неточностей та помилок у відповідях, аргументація відсутня. Не виявляє здатності до глибокого аналізу чи критичного мислення.
0 балів	Відсутній на занятті без поважних причин

Критерії оцінювання завдань самостійної роботи

Самостійна робота оцінюється за такими критеріями: рівень опанування темою, ступінь орієнтації в опрацьованому матеріалі, самостійність, активність, зацікавленість студента в обговоренні питань для самостійного вивчення.

<i>Оцінка</i>	<i>Критерії оцінювання навчальних досягнень</i>
5 балів	Самостійна робота виконана у повному обсязі та своєчасно, викладено логічно, з узагальненням і висновками, додано творчий підхід до завдання, візуалізація матеріалу; під час виконання використано сучасна література, наведено власні приклади; якість оформлення роботи відповідає нормам. При захисті завдання демонструє володіння матеріалом.
4 бали	Самостійна робота виконана у повному обсязі та своєчасно, викладено логічно, наведено приклади, але відсутні висновки, творчий підхід до розв'язання завдання, не використана сучасна література; якість оформлення роботи відповідає нормам з окремими недоліками. При захисті завдання демонструє володіння матеріалом.
3 бали	Студент виконав самостійну роботу, однак її результати не в повному обсязі або несвоєчасно, під час її виконання не використав сучасну літературу, не навів приклади, оформлення роботи має недоліки, не відповідає встановленим вимогам. При захисті завдання не може пояснити більшу частину представленої інформації
2 бали	Студент виконав самостійну роботу з мінімальним рівнем розкриття суті завдання, не в повному обсязі та несвоєчасно. Якість оформлення роботи має серйозні недоліки. Під час захисту завдання не може пояснити представленої інформації.
1 бал	Студент виконав самостійну роботу, однак повністю не орієнтується у ньому. Під час захисту завдання не може пояснити представленої інформації.
0 балів	Самостійну роботу не виконано.

Критерії оцінювання модульної контрольної роботи

Модульна контрольна робота проводиться у письмовій формі та включає два теоретичних питання, відповіді на які дають можливість оцінити рівень оволодіння теоретичним матеріалом, вміння застосовувати отримані знання у практичній діяльності.

Оцінка	Критерії оцінювання
5	Під час відповіді на питання МКР студент продемонстрував володіння навчальним матеріалом в повному обсязі, вільно, самостійно та аргументовано виклав матеріал, правильно зробив висновки, додав власну оцінку поставленому запитанню, правильні приклади
4	Під час відповіді на питання МКР студент продемонстрував володіння навчальним матеріалом в повному обсязі, самостійно та аргументовано виклав матеріал, правильні приклади, однак не зробив висновки, не додав власну оцінку поставленому запитанню
3	Під час відповіді на питання МКР студент продемонстрував фрагментарне розуміння матеріалу, не зробив висновки. Приклади практичної реалізації шаблонні.
2	На питання МКР студент подав відповідь без розуміння суті питання.
1	На питання МКР студент подав відповідь, яка є перефразуванням поданого питання
0	Не відповів на питання

7. Основна література та інформаційні ресурси

1. Виноградова О. В. Групова динаміка і комунікації. Навчальний посібник / О. В. Виноградова, Н. О. Євтушенко – Київ: ДУТ, 2018. – 223 с.: [URL:http://www.dut.edu.ua/ua/lib/1/category/1097](http://www.dut.edu.ua/ua/lib/1/category/1097)
2. Командоутворення: корисні інструменти та кейси URL: <https://prohr.rabota.ua/komandoutvorennya-korisni-instrumenti-ta-keysii/>
3. Корпоративне управління: сучасні світові тенденції розвитку та проблеми впровадження в Україні [Текст] : збірник матеріалів І Всеукраїнської наукової конференції студ. та молодих вчених, 9-10 листопада 2011 р. / Ред. кол.: З.Є. Шершньова, С.М. Соболев, О.М. Мозговий та ін. — К. : КНЕУ, 2011. — 83 с.
4. Лякішева А.В. Проблема групової згуртованості: аналіз наукових досліджень // Вища школа. Науково-практичне видання. № 5 (107). 2013. – С. 93-103. [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://esnuir.eenu.edu.ua/bitstream/123456789/3998/1/cohesion.pdf>
5. Практикуміз соціальної психології. Навчальний посібник / [Укладачі. Т.М.Зелінська, І.В. Михайлова., А.Е. Демерс]. – К.: Каравела, 2015. – 232 с.
6. Прокоф'єва Л. Стан дослідження лідерства у вітчизняній і зарубіжній психологічній теорії і практиці // Сучасна психологія: проблеми та перспективи. Збірник наукових праць за матеріалами ІІІ Всеукраїнської науково-практичної конференції (26 листопада 2021).–Ізмаїл: РВВ ІДГУ, 2021.–С. 71-77.
7. Психологічний тренінг «Створення команди»: посібник / С. О. Чижевський, І. І. Приходько, О. О. Колесніченко та ін. / За заг. ред. генерал-майора Я. Б. Сподара. – К.: Друкарня ІВЦ НГУ, 2016. – 20 с.: URL: http://books.ndcnangu.co.ua/knigi/posibnyk_treninh_stvorennia_komandy.pdf
8. Психологія тимбіндингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Харків : «Друкарня Мадрид», 2017. – 92 с.
9. Ремпель Ж. О. Концептуальні підходи до розуміння феномену «командоутворення» / Ж. О. Ремпель // Проблеми сучасної психології : зб. наук. Праць, 2015. – № 2(8) . – С. 192–198.
10. Тренінги з менеджменту: навчально-методичний посібник / М. І. Копитко, Л. М. Томаневич. – Львів: ЛьвДУВС, 2017. – 128 с.

Затверджено на засіданні кафедри загальної та практичної психології від «15» січня 2024 р., протокол № 8