



КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ

Донбаська державна машинобудівна академія
Кафедра менеджменту



Затверджую:

Декан факультету

Економіки і менеджменту

[Signature] /Є.В.Мироненко/

« 29 » червня 2021 р.

Гарант освітньої програми:

Менеджмент

[Signature] /В.О.Шашко/

« 29 » червня 2021 р.

Розглянуто і схвалено

на засіданні кафедри

Протокол № 27 від 15.06.2021 р.

Завідувач кафедри

[Signature] /І.П.Фоміченко/

Робоча програма навчальної дисципліни

«Тренінг з організації командної роботи»

галузь знань	07 Управління та адміністрування
спеціальність	073 Менеджмент
ОПП	«Менеджмент»
освітній рівень	Перший (бакалаврський)

Факультет	Економіки і менеджменту
Розробник	К.е.н., доцент Бившева Л.О. К.е.н., доцент Шубна О.В.

Краматорськ - 2021

І ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Мова навчання: українська.

Статус дисципліни: обов'язкова дисципліна циклу професійної підготовки.

Передумови вивчення навчальної дисципліни (пререквізити): теорія організації.

Предметом вивчення навчальної дисципліни «Тренінг з організації командної роботи» є загальні закономірності та особливості формування, функціонування і розвитку персоналу організації з використанням арсеналу інструментів командоутворення за різних умов.

Найменування показників	Галузь знань, напрямок підготовки, ступінь вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни денна / заочна форма навчання
Кількість кредитів ЄКТС: 2,0	Галузь знань <u>07 «Управління та адміністрування»</u> (шифр і назва)	Дисципліна обов'язкова циклу професійної підготовки
Модулів – 1	Спеціальність: <u>073«Менеджмент»</u> (шифр і назва)	Рік підготовки: 2-й
Змістових тем– 12		Семестр 3
Загальна кількість годин – 60		Лекції
Дисципліна Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 2,0 самостійної роботи здобувача – 2,0		Практичні 30/4год. Самостійна робота 30/26 год. Вид контролю: залік
Курсова робота – не передбачено		

Примітка.

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної і індивідуальної роботи становить: для денної форми навчання – 1/1 (30/30).

2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Основним завданням дисципліни «Тренінг з командоутворення» є підвищення компетентності у сфері спілкування. Ця ціль визначає соціальне призначення методу, безпосередньо пов'язаного з практичними завданнями розвитку суспільства, а також створення сприятливих умов для розвитку особистості, вдосконалення роботи з кадрами.

Спеціальними ефектами дисципліни «Тренінг з командоутворення» є:

- згуртованість команди, оптимізація соціометричної структури колективу, розвиток командного чуття, вміння працювати в колективі;
- вміння довіряти оточуючим;
- прояснення та коректування групових норм, цілей, очікувань, цінностей, місій;
- оволодіння методами недирективного управління, прийомами створення доброзичливої атмосфери взаємин, аналізом невербальних сигналів (поза, жести, міміка, тон голосу), аналізом ситуації спілкування.

Мета дисципліни «Тренінг з організації командної роботи» – формування у студентів компетентностей щодо управління формуванням та розвитком команд, діагностування проблем групи та вироблення рішень, спрямованих на підвищення ефективності роботи команди.

Завданнями дисципліни «Тренінг з організації командної роботи» є:

- ознайомлення студентів з основними поняттями, системами та алгоритмами процесів управління;
- відпрацювання конкретних методів та методик управління в умовах різних політико-правових систем;
- набуття навичок творчого пошуку резервів удосконалення прийняття рішень в системі державного та регіонального управління.

3. КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА ЗАПЛАНОВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Дисципліна «Тренінг з організації командної роботи» забезпечує набуття здобувачами вищої освіти **компетентностей**:

Компетентності відповідно до освітньо-професійної програм	
Загальні компетентності (ЗК)	Спеціальні (фахові) компетентності (СК)
ЗК3. Здатність до абстрактного мислення, аналізу, синтезу.	СК5. Здатність управляти організацією та її підрозділами через реалізацію функцій менеджменту.
ЗК9. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.	СК8. Здатність планувати діяльність організації та управляти часом.
ЗК10. Здатність до проведення досліджень на відповідному рівні.	СК9. Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань.

ЗК11. Здатність до адаптації та дії в новій ситуації.	СК13. Розуміти принципи і норми права та використовувати їх у професійній діяльності.
ЗК14. Здатність працювати у міжнародному контексті.	СК15. Здатність формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички.
ЗК15. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).	

Дисципліна «Тренінг з організації командної роботи» забезпечує набуття здобувачами вищої освіти наступних **програмних результатів навчання:**

<i>Програмні результати навчання відповідно до освітньо-професійної програми</i>	
ПРН 9.	Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи
ПРН 14.	Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації
ПРН 16.	Демонструвати навички самостійної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань, бути критичним і самокритичним
ПРН 17.	Виконувати дослідження індивідуально та/або в групі під керівництвом лідера

Результати навчання за дисципліною та теми, завдяки вивченню яких вони формуються:

Результати навчання		Перелік тем
P1	Розуміння концепції, принципів і методів побудови ефективної роботи в команді.	2,3,5,12
P2	Вміння використовувати інструменти формування командного духу і структури команди на базі вивчення етапів розвитку команди та основ групової динаміки.	1,6,7,10
P3	Здатність формувати команду для вирішення поставлених цілей, управляти конфліктами і стресами в команді.	6,7,8,12
P4	Володіння раціональними та ефективними технологіями тимблдингу в соціокультурній сфері, які доповняють спеціальні знання і розширяють сферу майбутньої професійної діяльності.	5,12
P5	Здатність планувати оцінку ефективності діяльності команди, розраховувати економічну і соціальну ефективність команди.	1,4,9,11

Співвідношення результатів навчання за дисципліною із програмними результатами навчання:

<i>Результати навчання за дисципліною</i>	<i>Програмні результати навчання</i>			
	ПРН 9	ПРН 14	ПРН 16	ПРН 17
Р1	+			+
Р 2	+	+		+
Р 3	+	+		+
Р 4	+		+	+
Р 5	+		+	+

Співвідношення компетентностей із програмними результатами навчання

<i>Компетентності</i>	<i>Програмні результати навчання</i>			
	ПРН 9	ПРН 14	ПРН 16	ПРН 17
ЗК3				+
ЗК9			+	
ЗК10				+
ЗК11			+	
ЗК14				+
ЗК15		+		
СК5	+			
СК8	+			
СК9				+
СК13	+	+		
СК15	+	+		

Для досягнення результатів навчання за дисципліною (Р), підготовка здобувача спрямована на опанування:

знань:

- 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;
- прикладних аспектів формування та прояву корпоративної культури та тимбіндингу у соціокультурній сфері.

умінь:

- 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;
- 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;
- 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

комунікацій:

- використовувати набуті знання при веденні наукових дискусій з питань командоутворення;
 - емпатійно взаємодіяти, вступати у комунікацію, бути зрозумілим, толерантно ставитися до осіб, що мають інші культуральні чи гендерно-вікові особливості;
 - демонструвати навички командної роботи у процесі вирішення фахових завдань.
- автономності та відповідальності:***
- виконувати індивідуальні науково-дослідні завдання з відповідної проблематики;
 - здійснювати пошук інформації з різних джерел для вирішення професійних завдань в т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій;
 - застосовувати одержані знання для проведення наукового аналізу стану й напрямів розвитку громадської думки щодо культурної політики та роботи відповідних служб;

- проводити аналітичну і дослідницьку роботу з оцінки стану корпоративної культури;
- формувати корпоративну культуру за допомогою вивчених технологій;
- транслювати цінності всередині організації.

4. СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назви змістовних модулів і тем	Кількість годин									
	денна форма					Заочна форма				
	усьог о	у тому числі				усь ого	у тому числі			
л		пз	ла б	срс	л		пз	лаб	срс	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Тренінг 1 Тренінг як форма організації навчально-виховної роботи	4		2		2	2		-		2
Тренінг 2 Спілкування. Міжособистісна взаємодія	4		2		2	2		-		2
Тренінг 3 Ефективні комунікації	4		2		2	2		-		2
Тренінг 4 Особистісне зростання	4		2		2	2,5		0,5		2
Тренінг 5 Успішне командоутворення (тимбілдинг)	4		2		2	2				2
Тренінг 6 Агресія як загрозна риса учасників трудового колективу	4		2		2	2,5		0,5		2
Тренінг 7 Конфлікт як загроза згуртованості колективу підприємства	7		4		3	2,5		0,5		2
Тренінг 8 Шляхи профілактики та вирішення конфліктів у колективах підприємств	6		2		4	2,5		0,5		2
Тренінг 9 Самопізнання та самопрезентація	6		2		4	3		-		3
Тренінг 10 Успішна співбесіда	5		2		3	3		-		3
Тренінг 11 Моя кар'єра та успіх	6		4		2	3		1		2
Тренінг 12 Психологічний тренінг та коучинг у практиці тимбілдингу	6		4		2	3		1		2
Усього годин	60		30		30	30		4		26

Л – лекції, П (С) – практичні (семінарські) заняття, Лаб – лабораторні заняття, СРС – самостійна робота студентів.

5. ЗМІСТ ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Тренінг 1 Тренінг як форма організації навчально-виховної роботи

Мета: ознайомити з поняттям тренінг, його змістом та структурою, надати систематизоване уявлення про тренінг як форму проведення нестандартних занять; підвищити загальний професійний рівень.

Основні завдання:

- розширити знання слухачів про тренінг як форму організації навчально-виховної роботи;
 - надати систематизоване уявлення про зміст та структуру тренінгу
- Література [1,2,9].

Тренінг 2 Спілкування. Міжособистісна взаємодія

Мета: навчити студентів навикам конструктивного спілкування; розвивати вміння відстоювати свій погляд. Ознайомити учасників із видами спілкування та навчити їх прийомам активного слухання; формувати навички безоцінного спілкування.

Основні завдання:

- розширити знання слухачів про тренінг як форму організації навчально-виховної роботи;
 - надати систематизоване уявлення про зміст та структуру спілкування як процесу комунікації та взаємодії;
 - підвищити комунікативну грамотність.
- Література [1,2,3].

Тренінг 3 Ефективні комунікації

Мета: навчити учасників методам ефективних комунікацій.

Основні завдання: засвоїти основи ефективності комунікацій

Література [1,4,6].

Тренінг 4 Особистісне зростання

Мета: запобігти агресивній поведінці через розширення репертуару базових соціальних умінь, які, долучаючись до структури соціального досвіду індивіда, дають змогу йому більш гнучко орієнтуватися в стратегіях поведінки та не допускати агресивної взаємодії (соціальні вміння розглядаються як засіб організованого розвитку, спрямованого на управління своєю агресивною поведінкою та охоплюють стратегії рефлексії, когнітивної обробки інформації, саморегуляції, комунікації).

Основні завдання:

- набуття учасниками комунікативних навичок ефективної взаємодії у спілкуванні;
- формування вмінь та навичок командної творчої роботи;
- ознайомлення з правилами асертивної поведінки;
- демонстрація можливостей використання креативності під час вирішення життєвих проблем, а також у процесі досягнення особистих і професійних цілей;
- підвищення рівня самооцінки через набуття впевненості в собі;

– оволодіння прийомами психологічного розвантаження та саморегуляції емоційних станів.

Література [1,5,7].

Тренінг 5 Успішне командоутворення (тимбілдинг)

Мета: створити позитивні зміни у соціально-психологічних параметрах команди після безпосередньої участі в навчанні, що сприяє ефективній роботі команди в реальних умовах і загальному організаційному розвитку.

Основні завдання:

- сформулювати сприятливий психологічний клімат у групі;
- розвинути вміння працювати в команді;
- згуртувати групу.

Література [1,4,5].

Тренінг 6 Агресія як загрозлива риса учасників трудового колективу

Мета: навчитися розпізнавати агресію та справлятися з нею.

Основні завдання:

1. Встановити, який вид агресивної поведінки переважає.
2. З'ясувати причини виникнення агресії.
3. Знайти методи контролю агресії.

Література [4,5,10].

Тренінг 7 Конфлікт як загроза згуртованості колективу підприємства

Мета: ознайомитися з поняттям «конфлікт», його змістом та структурою, надати систематизоване уявлення про конфлікт як форму загрози економічній безпеці підприємства у кадровій сфері.

Основні завдання: дослідити поняття, особливості, структуру та види конфліктів у різних середовищах.

Література [1,4,5,10].

Тренінг 8 Шляхи профілактики та вирішення конфліктів у колективах підприємств.

Мета: розвинути навички довірливого спілкування в учасників тренінгу; активізувати творчий пошук та досвід учасників тренінгу; створити доброзичливу, довірливу атмосферу в групі, вивчити особливості профілактики конфліктів.

Основні завдання: дослідити форми та шляхи профілактики конфліктів у колективах.

Література [1,4,5].

Тренінг 9 Самопізнання та самопрезентація

Мета: навчити виявляти приховані особистісні риси та властивості, сформулювати передумови мотивації на самопізнання, навчити учасників особистої презентації.

Основні завдання:

- навчити виявляти особисті позитивні та негативні риси;
- сформувати комплекс навиків конструктивного подолання стресових станів та роботи з тривогою і страхом;
- сформувати комплекс навиків для успішної презентації перед роботодавцем.

Література [4,5,6,7].

Тренінг 10 Успішна співбесіда

Мета: розвинути навички написання ефективного резюме та поведінки на співбесіді.

Основні завдання: – навчити визначати особисті риси, які найповніше характеризують індивідуальність особи;

- навчити писати ефективне резюме; – навчити ефективно проходити співбесіду.

Література [7,10].

Тренінг 11 Моя кар'єра та успіх

Мета: активізувати інтерес учасників до самостійного вибору професії на основі індивідуальних властивостей, схильностей, здібностей та вимог до сучасного ринку праці; оволодіти інструментами для свідомого і відповідального вибору професійної діяльності.

Основні завдання:

- навчити учасників ставити перед собою цілі та їх досягати;
- сформувати уявлення учасників про способи досягнення успіху;
- навчити визначати передумови та перешкоди професійної успішності.

Література [7,10].

Тренінг 12 Психологічний тренінг та коучинг у практиці тимбілдингу

Мета: знайомство з базовими принципами тренінгової роботи., розробка тренінгу накомандоутворення.

Основні завдання:

- розробка плану тренінгу: вступ, цілі тренінгу, ключові ідеї роботи в команді, вихідна ситуація, результат дослідження.
- знайомство з поняттям «коучинг»; навичкам;
- практичне застосування методів для підвищення ефективності команди.

Література [3,7,8,10].

6. ТЕМИ ЛЕКЦІЙ

Лекції не передбачено навчальним планом

7. ТЕМИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

№ з/п	Назва теми	Обсяг у годинах	
		Денна форма	Заочна форма
1	2	3	4
1	Тренінг 1 Тренінг як форма організації навчально-виховної роботи	2	-
2	Тренінг 2 Спілкування. Міжособистісна взаємодія	2	-
3	Тренінг 3 Ефективні комунікації	2	-
4	Тренінг 4 Особистісне зростання	2	0,5
5	Тренінг 5 Успішне командування (тимбілдинг)	2	
6	Тренінг 6 Агресія як загрозна риса учасників трудового колективу	2	0,5
7	Тренінг 7 Конфлікт як загроза згуртованості колективу підприємства	4	0,5
8	Тренінг 8 Шляхи профілактики та вирішення конфліктів у колективах підприємств.	2	0,5
9	Тренінг 9 Самопізнання та самопрезентація	2	-
10	Тренінг 10 Успішна співбесіда	2	-
11	Тренінг 11 Моя кар'єра та успіх	4	1
12	Тренінг 12 Психологічний тренінг та коучинг у практиці тимбілдингу	4	1
Всього годин		30	4

8. САМОСТІЙНА РОБОТА

№ з/п	Назва теми	Обсяг у годинах	
		Денна форма	Заочна форма
1	2	3	4
1	Історія досліджень у галузі корпоративної культури. Корпоративна культура в контексті національної культури.	2	2
2	Механізми зміни культури. Управління та умови успішного проведення змін. Проблеми адаптації. Лояльність.	2	2
3	Організація і проведення корпоративних заходів у процесі формування стандартів корпоративної культури.	2	2
4	Конформізм. Домінуюча культура та субкультури.	2	2

5	Чутки, плітки в роботі колективу. Кулуарне лобі як вид неформального лобіювання.	2	2
6	Впевнена поведінка та саморегуляція. Формування почуття внутрішньої стійкості й довіри. Відмінності впевненої поведінки від невпевненого і агресивного.	2	2
7	Взаємозв'язок понять співробітництво і суперництво. Психологічні наслідки суперництва.	3	2
8	Проблема утисків у колективі: травля, цькування (мобінг) і домагання (харасмент) як організаційні явища: причини, наслідки.	4	2
9	Лідерство і трансляція цінностей в організації. Стратегічне мислення керівника (мислення через майбутнє).	4	3
10	Корпоративна культура як засіб і результат командоутворення.	3	3
11	Робота на загальний результат замість індивідуалізму.	2	2
12	Поведінка коуча. Згуртування команди за допомогою коучингу.	2	2
Всього годин		30	26

9. ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ОПРАЦЮВАННЯ

Для опанування матеріалу дисципліни «Тренінг з командоутворення» окрім практичних (тренінгових) занять, тобто аудиторної роботи, значну увагу необхідно приділяти самостійній роботі.

Основні види самостійної роботи студента:

1. Вивчення додаткової літератури.
2. Робота з довідковими матеріалами.
3. Підготовка до практичних (семінарських) занять.
4. Підготовка до проміжного й підсумкового контролю.
5. Виконання самостійного завдання.
6. Виконання індивідуальних завдань.

Контроль систематичного виконання самостійної роботи

Оцінювання проводять за такими критеріями:

- 1) розуміння, ступінь засвоєння теорії і методології проблем, що розглядаються;
- 2) ступінь засвоєння матеріалу дисципліни;
- 3) ознайомлення з рекомендованою літературою, а також із сучасною літературою з питань, що розглядають;
- 4) уміння поєднувати теорію з практикою при вирішенні завдань, проведенні розрахунків при виконанні завдань, винесених для самостійного опрацювання, і завдань, винесених на розгляд в аудиторії;
- 5) логіка, структура, стиль викладання матеріалу в письмових роботах і при виступах в аудиторії, вміння обґрунтовувати свою позицію, здійснювати узагальнення інформації і робити висновки.

Самостійна робота студентів контролюється протягом семестру. При оцінюванні практичних завдань і самостійної роботи увагу приділяють також їх якості і самостійності, своєчасності здачі виконаних завдань викладачу (згідно з графіком навчального процесу). Якщо якась із вимог не буде виконана, то оцінка буде знижена.

Самостійна робота оцінюється за такими критеріями:

- 1) самостійність виконання;
- 2) логічність і послідовність викладання матеріалу;
- 3) повнота розкриття теми;
- 4) використання й аналіз додаткових літературних джерел;
- 5) наявність конкретних пропозицій;
- 6) якість оформлення.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Історія досліджень у галузі корпоративної культури.
2. Корпоративна культура в контексті національної культури.
3. Механізми зміни культури.
4. Управління та умови успішного проведення змін.
5. Проблеми адаптації.
6. Лояльність.
7. Організація і проведення корпоративних заходів у процесі формування стандартів корпоративної культури.
8. Конформізм.
9. Домінуюча культура та субкультури.
10. Чутки, плітки в роботі колективу.
11. Кулуарне лобі як вид неформального лобіювання.
12. Впевнена поведінка та саморегуляція.
13. Формування почуття внутрішньої стійкості й довіри.
14. Відмінності впевненої поведінки від невпевненого і агресивного.
15. Взаємозв'язок понять співробітництво і суперництво. Психологічні наслідки суперництва.
16. Проблема утисків у колективі: травля, цькування (мобінг) і домагання (харасмент) як організаційні явища: причини, наслідки.
17. Лідерство і трансляція цінностей в організації.
18. Стратегічне мислення керівника (мислення через майбутнє).
19. Корпоративна культура як засіб і результат командоутворення.
20. Робота на загальний результат замість індивідуалізму.
21. Поведінка коуча.
22. Згуртування команди за допомогою коучингу.

10. КОНТРОЛЬНІ ЗАПИТАННЯ ДО ЗАЛІКУ

1. Поняття «корпоративна культура», її функції.

2. Відмінності організаційної та корпоративної культури.
3. Структура корпоративної культури.
4. Класифікація корпоративних культур.
5. Типології корпоративних культур.
6. Універсальне і національне в корпоративній культурі.
7. Фактори, що впливають на формування корпоративної культури.
8. Етапи зміни корпоративної культури.
9. Модель процесу змін К. Левіна.
10. Соціально-психологічні механізми корпоративної культури.
11. Роль фахівця зі зв'язків з громадськістю у формуванні корпоративної культури.
12. Поняття групи та колективу. Колектив та корпорація.
13. Соціально-психологічний клімат у групі.
14. Формування команди. Специфіка внутрікомандних відносин
15. Атрибути корпоративної культури. Місія та візія організації та команди.
16. Сумісність і спрацьованість команди.
17. Домінуюча культура та субкультури.
18. Працездатність і стомлюваність. Емоційне вигорання.
19. Роль керівника у формуванні корпоративної культури.
20. Особливості особистості керівника.
21. Співвідношення понять лідерства і керівництва.
22. Культура проведення нарад.
23. Організація і проведення корпоративних заходів.
24. Управлінська команда як форма самоорганізації професіоналів.
25. Команда як сукупний суб'єкт діяльності.
26. Психологічні основи професійного лідерства в команді.
27. Керівник як стратегічний лідер команди. Стратегічне мислення керівника.
28. Самоорганізація управлінської команди.
29. Формування стилю взаємодії в команді.
30. Розвиток особистості в команді.
31. Особливості оцінки ефективності команди.
32. Становлення і розвиток «командного духу» в організації.
33. Психологічні методи формування команди в організації.
34. Тренінг командоутворення: відмінні риси, види, специфіка побудови.

11. ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ

Протягом семестру здобувачі вищої освіти денної форми навчання паралельно з аудиторними практичними заняттями виконують індивідуальні завдання за означеними у таблиці 11.1 темами:

Таблиця 11.1

Теми та види індивідуальних завдань

№ з/п	Назва теми або тем, з яких виконується індивідуальне завдання	Назва і вид індивідуального завдання
1	Тема 5 Успішне командоутворення (тимбілдинг) Тема 7 Конфлікт як загроза згуртованості колективу підприємства	Аналіз групових норм та цінностей, а також рівень згуртованості групи (на прикладі власної академічної групи або однієї з організацій соціокультурної сфери - за вибором студента)
2	Теми 1-12	Підготовка та захист презентації
3	Тема 12 Психологічний тренінг та коучинг у практиці тимбілдингу	Підбір варіантів вправ для тренінгу з тимбілдингу

12. МЕТОДИ НАВЧАННЯ

(«Положення про організацію освітнього процесу в ДДМА», затверджено Вченою радою ДДМА 05.11.2020 р. протокол №4; «Положення про навчальний дистанційний курс і організацію навчального процесу за заочною (заочно-дистанційною) формою в системі Moodle DDMA у ДДМА», затверджено Вченою радою ДДМА 23.06.2017 р. протокол №6).

В процесі вивчення дисципліни використовуються наступні методи навчання:

МН 1 - пояснювально-ілюстративні, репродуктивні, проблемного викладу, частково-пошукові, дослідницькі методи, методи організації і здійснення навчально-пізнавальної діяльності (*пояснення, розповідь, лекція, бесіда, робота з підручником; ілюстрування, демонстрування, практичні і дослідні роботи*);

МН 2 - методи стимулювання навчальної діяльності (*навчальна дискусія, забезпечення успіху в навчанні, створення ситуації інтересу у процесі викладення, створення ситуації новизни, опора на життєвий досвід студента; стимулювання обов'язку і відповідальності в навчанні*);

МН 3 - методи контролю і самоконтролю у навчанні (*усний, письмовий, тестовий, графічний, прогамований, самоконтроль і самооцінка*);

МН 4 - практичні методи навчання (*практичні роботи*);

МН 5 - самостійна робота з вивченням оприлюднених у системі Moodle електронних матеріалів з можливістю проведення консультацій.

МН 6 - виконання індивідуальних домашніх завдань.

13. МЕТОДИ, КРИТЕРІЇ ТА ЗАСОБИ ОЦІНЮВАННЯ

(«Положення про організацію освітнього процесу в ДДМА», затверджено Вченою радою ДДМА 05.11.2020 р. протокол №4; «Положення про навчальний дистанційний курс і організацію навчального процесу за заочною (заочно-дистанційною) формою в системі Moodle DDMA у ДДМА», затверджено Вченою радою ДДМА 23.06.2017 р. протокол №6).

В процесі вивчення дисципліни використовуються наступні методи оцінювання:

МО 1. Попереднє (вхідне) оцінювання знань (письмовий метод або тестування).

МО 2. Поточне оцінювання (письмовий метод або тестування на лекційних та практичних заняттях та/або у системі Moodle, виконання модульних контрольних робіт, виконання індивідуальних завдань, рефератів, презентацій).

МО 3. Тематичне або періодичне оцінювання (письмовий метод на лекційних та практичних заняттях, усне опитування або тестування на практичних заняттях та/або у системі Moodle).

МО 5. Підсумкове (семестрове) оцінювання, зокрема: залік (письмовий метод або тестування, зокрема у системі Moodle).

Передбачається використання модульно-рейтингової системи оцінювання знань. Основною формою контролю знань здобувачів в кредитно-модульній системі є складання здобувачами всіх запланованих модулів. Формою контролю є накопичувальна система. Складання модуля передбачає виконання здобувачем комплексу заходів, передбачених семестровим графіком навчального процесу та контролю знань здобувачів, затверджених деканом факультету.

Вид навчальних занять та контролю	Розподіл між навчальними тижнями															Вид підсумкового семестрового контролю
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Лекції	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Практ. заняття	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Сам. робота	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Консультації					Конс						Конс					
Поточний контроль							ІЗ1		ІЗ2				ІЗ3			
Модулі	●							М1							●	
Контроль по модулю №1															МК	
Контроль самостійної роботи							ЗСР1		ЗСР2				ЗСР3			

ВК – вхідний контроль; УО – поточне усне опитування; ІЗ– індивідуальне завдання; МК– письмова контрольна робота; СР – самостійна робота; ЗСР – захист самостійної роботи; Конс. – консультація; Т – тестування; К – колоквіум.

**Система оцінювання знань здобувачів у 3 навчальному семестрі
для денної форми навчання**

СИСТЕМА ОЦІНКИ					
Склад модулів		Сума балів	ECST	Оцінка	Рівень компетентності
Форми та методи контролю	Рейтингова оцінка, бали	90 - 100	A	відмінно	Високий Повністю забезпечує вимоги до знань, умінь і навичок, що викладені в робочій програмі та. Власні пропозиції студента в оцінках і вирішенні практичних задач підвищує його користувати знання, які він отримав при вивченні інших дисциплін, а також знання, набуті в процесі поглибленому вивченні питань, що відносяться до дисципліни, яка вивчається.
Індивідуальне завдання 1	25	81 - 89	B	добре	Достатній Забезпечує студенту самостійне вирішення основних практичних задач в умовах, коли вихідні дані в них змінюються порівняно з прикладами, що розглянуті при вивченні дисципліни
Індивідуальне завдання 2	25	75 - 80	C		Достатній Конкретний рівень, за вивченим матеріалом робочої програми дисципліни. Додаткові питання про можливість використання теоретичних положень для практичного використання викликають утруднення.
Індивідуальне завдання 3	25	65 - 74	D	задовільно	Середній Забезпечує достатньо надійний рівень відтворення основних положень дисципліни
		55 - 64	E		Середній Є мінімально допустимим у всіх складових навчальної програми з дисципліни
Модульна контрольна робота	25	30 - 54	FX	незадовільно	Низький Не забезпечує практичної реалізації задач, що формуються при вивченні дисципліни
		0 - 29	F		Незадовільний Студент не підготовлений до самостійного вирішення задач, які окреслює мета та завдання дисципліни
Підсумковий залік	100				
Силабус за змістом повністю відповідає робочій програмі навчальної дисципліни					

З метою формування та реалізації індивідуальної траєкторії навчання здобувача визнання результатів навчання, отриманих у неформальній освіті, здійснюється шляхом оцінювання в межах певного контрольного заходу у відповідності до Положення про порядок визнання в Донбаській державній машинобудівній академії результатів навчання, отриманих у неформальній освіті.

**Система оцінювання знань здобувачів
заочної форми навчання**

Форма контролю	Кіл-ть балів		Стислий зміст контрольної точки	Характеристика критеріїв досягнення результатів навчання для отримання максимальної кількості балів
	<i>max</i>	<i>min</i>		
1. Підсумкова тестова контрольна робота	100	55	Підсумкова тестова контрольна робота складається із 20-ти тестів за темами Т1-Т10, обраних у випадковому порядку, та виконується студентом індивідуально в системі Moodle DDMA	Здобувач виконав тестові завдання, що відповідають програмним результатам навчання з дисципліни
Усього за підсумкову тестову контрольну роботу	100	55	Ваговий коефіцієнт за підсумкову тестову контрольну роботу – 0,4	
2. Залік	100	55	Підсумковий залік складається із двох теоретичних питань та тестового завдання, обраних у випадковому порядку за темами Т1-Т10, та виконується студентом індивідуально в системі Moodle DDMA	Здобувач виконав теоретичні та тестові завдання та навів аргументовані відповіді, що відповідають програмним результатам навчання з дисципліни
Усього за залік	100	55	Ваговий коефіцієнт за підсумкову залікову роботу – 0,6	
Всього	100	55	Здобувач виконав тестові та теоретичні завдання та навів аргументовані відповіді, що відповідають програмним результатам навчання з дисципліни	

Критерієм успішного проходження здобувачем освіти підсумкового оцінювання може бути досягнення ним мінімальних порогових рівнів оцінок за запланованими результатами навчання навчальної дисципліни.

14. МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

Ноутбук, персональний комп'ютер, мобільний пристрій (телефон, планшет) з підключенням до Інтернет для: комунікації та опитувань; виконання домашніх завдань; виконання завдань самостійної роботи; проходження тестування (поточний, рубіжний, підсумковий контроль).

Програмне забезпечення для роботи з освітнім контентом дисципліни та виконання передбачених видів освітньої діяльності: Програмне забезпечення MS Windows XP; Star Office; 1С 7.7; CS Trade Quote 8; Internet Explorer; WinRAR; Adobe Reader 9; Outlook Express; Тест 2003.

Мультимедійний проектор, маркерна дошка і екран;

Доступ до матеріалів дистанційного навчання і контролю Moodle з цього курсу можна знайти за посиланням:

<http://moodle.dgma.donetsk.ua/course/view.php?id=1053>

15. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна література

1. Копитко М. І., Томаневич Л. М. Тренінги з менеджменту: навчально-методичний посібник. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 128 с.
2. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу: навч. посібник. Київ: МАУП, 2014. 192 с.
3. Нестуля О. О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера: навч. посібник. Київ : Знання, 2013. 287 с.
4. Психологія командотворення: Ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд : монографія. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 380 с.
5. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник / за ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. Харків : «Друкарня Мадрид», 2017. 92 с.

Додаткова література

6. Андрушків, Б. М. Корпоративне управління : навч. посіб. Київ : Кондор, 2011. 528 с.
7. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління. Київ : ЦУЛ, 2010. 398 с.
8. Євтушевський, В. А. Корпоративне управління Київ : Знання, 2016. 406 с.
9. Розкошна О. А. Менеджмент: методичні вказівки щодо проведення ділової гри тренінгу на тему «Експертні методи прийняття управлінських рішень». Державний вищий навчальний заклад «Українська академія банківської справи Національного банку України». Суми: ДВНЗ «УАБС НБУ», 2011. 30 с.
10. Савельєва В. С. Організаційна поведінка: Навч. Посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2012. 240 с.

11. Соціально-психологічний тренінг « Розвиток особистісних якостей менеджера»: практикум / за заг. ред. В.В.Завірюхи. Київ : КНЕУ, 2011. 185 с.

Дистанційні курси та інформаційні ресурси

1. Національна бібліотека ім. В.І. Вернадського. URL:
<http://www.nbuv.gov.ua/>

2. Психологічні знання для всіх URL:
<https://psydliavsih.wordpress.com/>