



УТВЕРЖДАЮ

Директор НОУ «Академия ИНГМ»

В.В. Лавров В.В. Лавров

«26» 12 2019 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

«ПОСТРОЕНИЕ И РАЗВИТИЕ КОМАНДЫ: ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ДИНАМИКОЙ ГРУППОВЫХ ПРОЦЕССОВ»

Разработала:
преподаватель М. Рансбергер, к.г.н.

г. Томск

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ	
1.1. Нормативные основания разработки программы	3
1.2. Цель	3
1.3. Задачи	3
1.4. Планируемые результаты обучения.....	3
1.5. Характеристика профессиональной деятельности слушателей	3
2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ	
2.1. Учебный план.....	3
2.2. Рабочие программы (тематическое содержание) модулей	4
2.3. Календарный учебный график	5
3. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ	
3.1. Категория слушателей	5
3.2. Технологии и методы обучения.....	5
3.3. Учебно-методическое обеспечение.....	5
3.4. Материально-техническое обеспечение.....	6
3.5. Кадровое обеспечение.....	6
3.6. Информационное обеспечение.....	6
3.7. Электронные ресурсы.....	6
3.8. Документ о квалификации.....	6
4. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ	
4.1. Формы аттестации.....	6
4.2. Оценочные материалы.....	7
4.3. Оценка результатов аттестации	7

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

Нормативные основания разработки программы:

1. Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г.
2. Приказ Министерства образования и науки РФ № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» от 01.07.2013 г.
4. Проекты примерных образовательных программ по направлениям бакалавриата 380000 «Экономика и управление».
5. ФГОС ВО по направлениям бакалавриата и магистратуры 380000 «Экономика и управление».

Цель:

совершенствование профессиональных компетенций руководящего персонала в области построения системы управления командой на разных этапах ее развития для повышения вовлеченности членов команды и их мотивации, улучшения внутригруппового взаимодействия, организации эффективной коммуникации и возникновения синергетического эффекта от сотрудничества членов команды.

Задачи:

- изучить этапы развития группы;
- овладеть функциями руководителя группы на разных этапах;
- понять причины развития конфликтов в группе и научиться их предотвращать;
- ознакомиться с функциональными и психологическими ролями в группе;
- провести анализ «домашнего поля» своей команды.

Планируемые результаты обучения:

усовершенствованные профессиональные компетенции, выраженные в способностях:

- анализировать динамику групповых процессов;
- грамотно руководить группой на разных этапах;
- управлять конфликтами в группе;
- распознавать и развивать потенциал отдельных сотрудников;
- добиваться максимальной результативности своей команды.

Характеристика профессиональной деятельности слушателей:

Виды профессиональной деятельности слушателей: производственно-технологическая, организационно-управленческая, экспериментально-исследовательская, проектная, проектно-изыскательская, научно-исследовательская.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Учебный план дополнительной профессиональной программы определяет перечень, трудоемкость, последовательность и распределение учебных модулей, иных видов учебной деятельности обучающихся и формы аттестации.

Учебный план:

№	Наименование модулей	Количество часов			Форма аттестации
		Всего	в том числе:		
			лекционные занятия	практические занятия	
1	Группа как место и средство достижения результата.	4	2	2	Текущий контроль
2	Руководитель и его функции в группе.	5	2	3	Текущий контроль
3	На пути к команде: этапы развития группы по Тукману.	5	2	3	Текущий контроль
4	Структура членов команды по модели Риманна-Томанна.	5	2	3	Текущий контроль
5	Диагноз «домашнего поля» группы: подразделение, команда, сообщество, куча-мала.	5	2	3	Текущий контроль
6	Распределение ролей в группе.	6	3	3	Текущий контроль
7	Эффективное взаимодействие в команде	4	2	2	Текущий контроль
8	Итоговая аттестация	6	-	6	Защита проекта
	ИТОГО	40	15	25	

Рабочие программы (тематическое содержание) модулей:

1. Группа как место и средство достижения результата.

Понятие группы. Целевой пул и негласный групповой контракт в группе. Эволюция негласного договора и его координация. Цели и мотивация в группе

2. Руководитель и его функции в группе.

Простота, прозрачность и понятность требований к сотрудникам как залог их эффективного выполнения. Характеристика отдельных критериев. Функции руководителя: мотиватор, эксперт, тренер и т. д.

3. На пути к команде: этапы развития группы по Тукману.

Процесс формирования группы: 4 основные этапа развития. Особенности каждого этапа. Задачи руководителя на каждом этапе.

4. Структура членов команды по модели Риманна-Томанна.

Личностная модель Риманна-Томанна. Поляризация и противопоставление отдельных типов. Способы «примирения» отдельных типов и варианты выхода из замкнутого круга.

5. Диагноз «домашнего поля» группы.

Понятие «домашнего поля». Виды групп: подразделение, команда, сообщество, ассоциация (куча-мала). Преимущества и недостатки каждого поля. Определение домашнего поля своей группы.

6. Распределение ролей в группе

Теория Белбина. Функциональные и психологические роли. Ориентация и идентификация как функции роли. Диагноз ролевого распределения в собственной группе.

7. Эффективное взаимодействие в команде.

Определение эффективности команды. Установление правил и норма, увеличивающих эффективность команды. Разработка критериев проверки эффективности команды

Календарный учебный график:

№	Наименование модулей	Всего часов	Учебные дни				
			1	2	3	4	5
1	Группа как место и средство достижения результата.	4	8				
2	Руководитель и его функции в группе.	5					
3	На пути к команде: этапы развития группы по Тукману.	5		8			
4	Структура членов команды по модели Риманна-Томанна.	5					
5	Диагноз «домашнего поля» группы: подразделение, команда, сообщество, куча-мала.	5			8		
6	Распределение ролей в группе.	6					8
7	Эффективное взаимодействие в команде	4					
8	Итоговая аттестация	6					
	ИТОГО	40	8	8	8	8	8

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ

Трудоемкость:	40 часов
Форма обучения:	очная
Виды занятий:	лекционные, практические
Формы аттестации:	текущий контроль, итоговое тестирование
Режим занятий:	8 академических часов в день
Срок обучения:	5 дней

Категория слушателей:

Курс повышения квалификации могут пройти лица, имеющие (получающие) высшее или среднее профессиональное образование по соответствующей специальности либо прошедшие профессиональную переподготовку по соответствующему направлению.

Технологии и методы обучения:

лекция, беседа, ролевая игра, групповая дискуссия, диспут, тренинг, демонстрация, упражнения.

Учебно-методическое обеспечение:

презентации по модулям курса, раздаточный материал, обучающие видеофильмы, плакаты.

Материально-техническое обеспечение:

аудитория, столы, стулья, ноутбуки с доступом в Интернет, мультимедийный проектор и экран, презентер, аудиоколонки, магнитно-маркерная доска, комплект лицензионного программного обеспечения (MS Power Point, Word, Excel и др.), флипчарт, карточки, булавки или магниты, веревка, платки.

Кадровое обеспечение:

Образовательный процесс обеспечивается научно-педагогическими кадрами, имеющими базовое образование, соответствующее профилю программы, и ученую степень или опыт деятельности в соответствующей профессиональной сфере и систематически занимающимся научной и/или научно-методической деятельностью, преподаватели из числа действующих руководителей и ведущих работников профильных организаций.

Информационное обеспечение:

1. Кениг, Шаттенхофер: Введение в групповую динамику.
2. Stahl, Eberhard: Dynamik in Gruppen: Handbuch der Gruppenleitung. Mit E-Book inside (Deutsch) Gebundenes
3. Schulz von Thun, Fridemann: Miteinander reden 1-4 (Faltschachtel): Störungen und Klärungen / Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung / Das "Innere Team" und situationsgerechte Kommunikation / Fragen und Antworten
4. Sewell, Konrad: Führungskraft: Wie Sie als Chef ein erfolgreiches Leadership und Team Management System aufbauen und ihre Führungstechniken in Unternehmensführung, Mitarbeiterführung und Personalführung verbessern

Электронные ресурсы:

1. <https://premiummanagement.com/blog/stili-rukovodstva>
2. <https://fbk-coaching.com/modeli/model-rimanna-tomanna/>
3. <https://premiummanagement.com/blog/vladimirtarasov-otvetynavoprosy-5>
4. <https://trainingtechnology.ru/komandnye-rol-i-po-belbinu/>

Документ о квалификации:

Лицам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдается удостоверение о повышении квалификации. При освоении дополнительной профессиональной программы параллельно с получением среднего и (или) высшего образования удостоверение о повышении квалификации выдается одновременно с получением соответствующего документа об образовании и о квалификации.

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Формы аттестации:

1. Предварительный контроль в форме устного опроса.
2. Текущий контроль в форме участия в игре, отчета по заданиям, презентации, наблюдения за слушателями, собеседования.
3. Итоговый контроль в форме опроса и выполнения проекта,

Оценочные материалы:

Вопросы для предварительного опроса, проект для итогового контроля

Вопросы для опроса:

1. Как долго вы являетесь руководителем Вашей группы?
2. Сколько сотрудников находится в Вашем подчинении?
3. Как Вы сами можете охарактеризовать стиль Вашего руководства?
4. Что бы Вы хотели изменить в своем стиле руководства и почему?
5. С какими проблемами вам приходится сталкиваться в коллективе?
6. Какие факторы на Ваш взгляд влияют на результативность Вашей команды?
7. Что бы вы хотели изменить в межличностном взаимодействии Ваших сотрудников?

Проектное задание:

Проведите оценку Вашей группы на базе предоставленного материала, подготовив презентацию и ответив на следующие вопросы:

- Какие пункты негласного группового контракта Вам удалось идентифицировать в ходе семинара?
- Какого стиля управления Вы придерживаетесь? Почему? Какие изменения могли бы быть целесообразными?
- На каком этапе развития находится Ваша группа? Какие задачи ставит это перед Вами как руководителем?
-

Оценка результатов аттестации:

Для определения результатов аттестации устанавливается диапазон баллов, которые необходимо набрать для того, чтобы получить отличную, хорошую, удовлетворительную или неудовлетворительную оценки.

Шкала перевода результатов проектного задания в оценку результатов аттестации:

<i>Количество баллов по результатам выполнения проекта</i>	<i>Оценка</i>	<i>Результат аттестации</i>
85-100	Отлично	Слушатель аттестован
65-84	Хорошо	
50-64	Удовлетворительно	
0-49	Неудовлетворительно	Слушатель не аттестован

Критерии оценивания:

<i>Критерий оценки проекта</i>	<i>Описание критерия</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
Инновационность	Наличие новизны.	10
Актуальность	Востребованность и значимость результатов	10
Научность и объективность	Соответствие результатов современным тенденциям развития отрасли. Глубина изучения вопроса. Использование современных источников.	20
Качество представления	Доступность, полнота, качество систематизации материалов, стиль и культура	20

	изложения.	
Структура работы	Выполнение всех этапов проекта, решение поставленных задач.	10
Наличие компонентов и качество итогового продукта	Представлены все компоненты итогового продукта: 1. комплексное исследование; 2. обоснованный выбор инструментов, логичное построение; 3. оценка рисков и перспектив; 4. анализ результатов.	30