

ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
УГМК

УТВЕРЖДАЮ

Директор НЧОУ ВО «ТУ УГМК»

В.А. Лапин

(подпись)

(подпись)

«Технический университет УГМК»

ИНН 660609877

114600002196

2025 г.

ПРОГРАММА
повышения квалификации
«Командообразование»
(наименование программы)

Верхняя Пышма
2025

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Цель реализации программы

Совершенствование и получение новых компетенций, необходимых для профессиональной деятельности:

- Развитие навыков лидерства с целью повышения на эффективности работы своей команды в процессе решения сложных производственных задач

1.2. Планируемые результаты обучения

Слушатель должен знать:

- Чем команда отличается от рабочего коллектива, и какие эффекты возникают при взаимодействии участников команды;
- Этапы развития команды и ключевые признаки этих этапов;
- Компетенции участников команды, необходимые для эффективной совместной работы;
- Компетенции лидера команды и лидерские роли;
- Мероприятия и инструменты для решения в командном формате сложных творческих задач

Слушатель должен уметь:

- Применять различные лидерские роли при управлении командой
- Выявлять компетенции участников команды
- Проводить командную работу для творческого поиска решения актуальных производственных задач

1.3. Требования к уровню подготовки поступающего на обучение:

Высшее или среднее профессиональное образование.

1.4. Программа разработана с учетом профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (N 39362 утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 6 октября 2015 г. N 691н).

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Учебный план

Учебный план приведен в таблице 2.1.

Таблица 2.1 – Учебный план

Наименование раздела		Трудоемкость, час	Всего, ауд. час.	в том числе, час.			СРС, час	Текущий контроль (шт.)			Промежуточная аттестация	
				лекции	лабораторные работы	прак. занятия, семинары		РК, РГР, рефераты	КР	КП	Зачет	Экзамен
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	Что такое команда, этапы развития	2	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0
2.	Командные компетенции	2	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0
3.	Лидерские компетенции	2	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0
4.	Конфликт в команде	2	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0
5.	Командные эффекты и дефициты командных компетенций	2	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0
6.	Командные мероприятия для решения производственных задач	2	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0
7.	Практика проведения командного мероприятия	3	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0
Итоговая аттестация		1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Итого:		16	15	0	0	15	0	0	0	0	1	0

2.2. Примерный календарный учебный график

Период обучения (дни, недели) ¹⁾	Наименование раздела
1	2
Первый день	Вводный блок Определение команды и условий её появления. Понятие сплоченности команды и её составляющие Этапы развития команды. Тестирование для участников определения этапа развития их команды. Ролевая игра «Самолеты» Участники смогут понять, откуда появляются лидеры. Участники смогут наблюдать эффект командной лени М. Рингельманна Участники определяют ключевые критерии эффективности команды: мотивация к достижению и ответственность за результат. Участники определяют первые командные компетенции: мужество и рефлексивность Участники определяют лидерские компетенции: проактивная позиции, коммуникация и целеполагание. Ролевая игра «Логическая задача Эйнштейна» Участники смогут наблюдать обязательный командный эффект – тревожность. Участники определяют необходимые командные компетенции: ресурсность и самодисциплина. Участники определяют ключевые лидерские компетенции: системное мышление и управленческие навыки. Игра «Бюджетирование» Участники будут наблюдать обязательный командный эффект – конфликт. Участники определяют необходимые командные компетенции: гибкость и адаптивность Участники определяют ключевые лидерские компетенции: стрессоустойчивость и медиация
Второй день	Закрепление материала первого дня Участники повторяют определения команды, этапов развития и командные эффекты. Участники повторяют ключевые командные и лидерские компетенции. Участники практикуют определение командных эффектов и дефицита командных компетенций в предлагаемых описанных ситуациях командной работы. Командные мероприятия Командные мероприятия для решения производственных задач. Алгоритм произнесения мотивационной речи лидером команды. Практическая отработка предлагаемого алгоритма. Практика проведения командного мероприятия Участники определяют задачи из своей производственной практики, требующие командного взаимодействия.

Период обучения (дни, недели) ¹⁾	Наименование раздела
1	2
	Участники разрабатывают план его проведения и практикуют с учетом изученного материала.

2.3. Рабочие программы разделов

№, наименование темы	Содержание лекций (количество часов)	Наименование лабораторных работ (количество часов)	Наименование практических занятий или семинаров (количество часов)	Виды СРС (количество часов)
1	2	3	4	5
1. - Что такое команда, этапы развития (2)				
1.1	-	-	Определение команды и условий её появления. Понятие сплоченности команды и её составляющие Этапы развития команды. Тестирование для участников определения этапа развития их команды (2)	-
2. - Командные компетенции (2)				
2.1	-	-	Ролевая игра «Самолеты» Участники смогут понять, откуда появляются лидеры. Участники смогут наблюдать эффект командной лени М. Рингельманна Участники определяют ключевые критерии эффективности команды: мотивация к достижению и ответственность за результат. (1)	-

№, наименование темы	Содержание лекций (количество часов)	Наименование лабораторных работ (количество часов)	Наименование практических занятий или семинаров (количество часов)	Виды СРС (количество часов)
1	2	3	4	5
2.2	-	-	Участники определяют первые командные компетенции: мужество и рефлексивность Участники определяют лидерские компетенции: проактивная позиция, коммуникация и целеполагание. (1)	-
3. - Лидерские компетенции (2)				
3.1	-	-	Роловая игра «Логическая задача Эйнштейна» Участники смогут наблюдать обязательный командный эффект – тревожность. (1)	-
3.2	-	-	Участники определяют необходимые командные компетенции: ресурсность и самодисциплина. Участники определяют ключевые лидерские компетенции: системное мышление и управленческие навыки (1)	-
4. - Конфликт в команде (2)				
4.1.	-	-	Игра «Бюджетирование» Участники будут наблюдать обязательный командный эффект – конфликт. (1)	-

№, наименование темы	Содержание лекций (количество часов)	Наименование лабораторных работ (количество часов)	Наименование практических занятий или семинаров (количество часов)	Виды СРС (количество часов)
1	2	3	4	5
4.2	-	-	Участники определяют необходимые командные компетенции: гибкость и адаптивность Участники определяют ключевые лидерские компетенции: стрессоустойчивость и медиация (1)	-
5. - Командные эффекты и дефициты командных компетенций (2)				
5.1	-	-	Участники повторяют определения команды, этапов развития и командные эффекты. Участники повторяют ключевые командные и лидерские компетенции. (1)	-
5.2	-	-	Участники практикуют определение командных эффектов и дефицита командных компетенций в предлагаемых описанных ситуациях командной работы. (1)	-
6. - Командные мероприятия для решения производственных задач (2)				
6.1	-	-	Командные мероприятия для решения производственных задач. Алгоритм произнесения мотивационной речи лидером команды. (1)	-

№, наименование темы	Содержание лекций (количество часов)	Наименование лабораторных работ (количество часов)	Наименование практических занятий или семинаров (количество часов)	Виды СРС (количество часов)
1	2	3	4	5
6.2	-	-	Практическая отработка алгоритма произнесения мотивационной речи (1)	-
7. - Практика проведения командного мероприятия (3)				
7.1	-	-	Участники определяют задачи из своей производственной практики, требующие командного взаимодействия (3)	-

2.5. Оценка качества освоения программы (формы аттестации, оценочные и методические материалы)

2.5.1. Форма(ы) промежуточной и итоговой аттестации

Итоговая аттестация проводится в виде зачета в форме устного опроса.

2.5.2. Оценочные материалы

Критерии оценки уровня освоения программы.

– Минимальный уровень – соответствует оценке «удовлетворительно» и обязательный для всех слушателей по завершении освоения программы обучения.

– Базовый уровень – соответствует оценке «хорошо» и характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенции.

– Повышенный уровень – соответствует оценке «отлично» и характеризуется максимально возможной выраженностью компетенции, важен как качественный ориентир для самосовершенствования.

Оценка «зачтено» соответствует одному из уровней сформированности компетенций: минимальный, базовый, повышенный.

Оценки «неудовлетворительно» и «не зачтено» ставятся студенту, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе, а также допустившему принципиальные ошибки при изложении материала.

Перечень вопросов итоговой аттестации:

1. В чем ключевое различие между командой и рабочим коллективом? Приведите примеры.

2. Какие положительные эффекты могут возникать при эффективном взаимодействии участников команды?

3. Перечислите и кратко опишите основные этапы развития команды. Какие ключевые признаки характеризуют каждый этап?

4. Какие компетенции участников команды вы считаете наиболее важными для эффективной совместной работы? Почему?

5. Какие компетенции лидера команды необходимы для успешного управления?

6. Назовите и опишите основные лидерские роли в команде. В каких ситуациях какая роль становится наиболее важной?

7. Какие мероприятия и инструменты можно использовать для решения сложных творческих задач в командном формате? Приведите примеры.
8. Какие факторы могут препятствовать эффективной командной работе?
9. Как можно оценить эффективность работы команды? Какие показатели можно использовать?

2.5.3. Методические материалы

Положение об итоговой аттестации слушателей по дополнительным профессиональным программам в Негосударственном частном образовательном учреждении высшего образования «Технический университет УГМК».

3. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

3.1. Материально-технические условия

Наименование специализированных учебных помещений	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Учебные аудитории Технического университета УГМК	Практические занятия	Мультимедийное оборудование

3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение

1. Набок, О. Команда рулит. Управление изменениями в цифровой среде / О. Набок. — Москва : Альпина Паблишер, 2023. — 199 с. — ISBN 978-5-20600-205-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/367979> (дата обращения: 18.07.2025). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
2. Рубинштейн, Б. ЧУДОВищная команда: Как укрощать начальство, коллег и клиентов с помощью слов / Б. Рубинштейн. — Москва : Альпина Паблишер, 2024. — 232 с. — ISBN 9785206003703. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/475829> (дата обращения: 18.07.2025). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
3. Борисов, К. Герой и его команда: Как собрать, зажечь и достичь результатов / К. Борисов. — Москва : Альпина Паблишер, 2022. — 208 с. — ISBN 978-5-907534-30-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/213863> (дата обращения: 18.07.2025). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

3.3. Кадровые условия

Кадровое обеспечение программы осуществляют преподаватели-практики, имеющие опыт в области управления персоналом.

4. РУКОВОДИТЕЛЬ И СОСТАВИТЕЛИ ПРОГРАММЫ

Руководитель программы: *Лежень Ксения Юрьевна*, ведущий специалист управления дополнительного профессионального образования НЧОУ ВО «Технический университет УГМК».

Составители программы: *Корищ Евгений Александрович*, бизнес-тренер НЧОУ ВО «Технический университет УГМК».