

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
Навчально-науковий інститут неперервної освіти



ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор з навчальної роботи

А.Гудманян

16 " 10 2018 р.



Система менеджменту якості

## РОБОЧА ПРОГРАМА

навчальної дисципліни

«Психологія тимбілдінгу /командоутворення»

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність: 053 «Психологія»

Освітньо-професійна програма: «Психологія бізнесу»

Курс – 1 Семестр – 1, 2 Екзамен – 2 семестр

Лекції – 8 (2; 6)

Практичні заняття – 4 (-; 4)

Самостійна робота – 108 (28; 80)

Усього (годин/кредитів ECTS) – 120/4,0

Контрольна робота (домашня) – 2 семестр

Індекс РМ – 12- 053/18 – 3.2.7

**СМЯ НАУ РП НН ІНО 12.01.11-01-2018**



Робочу програму дисципліни «Психологія тимблдингу /командоутворення» розроблено на основі освітньо-професійної програми «Психологія бізнесу» та робочого навчального плану № РМ-12-053/18 підготовки фахівців освітнього ступеня «Магістр» за спеціальністю 053 «Психологія» освітньо-професійної програми «Психологія бізнесу» та відповідних нормативних документів.

Робочу програму розробила:  
доцент кафедри авіаційної психології

В.Злагодуч

Робоча програма обговорена та схвалена на засіданні випускової кафедри авіаційної психології, протокол №10 від 08.10.2018 р.

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_ Л.Помиткіна

Робоча програма обговорена та схвалена на засіданні науково-методично-редакційної ради Навчально-наукового інституту неперервної освіти, протокол №7 від 16.10.2018 р.

Голова НМРР \_\_\_\_\_ Н. Муранова

УЗГОДЖЕНО  
Директор ННІНО  
\_\_\_\_\_ Н. Муранова  
16.10.2018 р.

Рівень документа – 3б  
Плановий термін між ревізіями – 1 рік  
**Контрольний примірник**



## ЗМІСТ

<b>Вступ.....</b>	<b>4</b>
1. Зміст навчальної дисципліни.....	4
1.1 Структура навчальної дисципліни (тематичний план) .....	4
1.2. Лекційні заняття, їх тематика і обсяг .....	5
1.3. Практичні заняття, їх тематика і обсяг.....	6
1.4. Самостійна (індивідуальна) робота студента, її зміст та обсяг .....	6
1.4.1. Завдання на контрольну роботу .....	7
1.4.2. Перелік питань для підготовки до семестрового екзамену ...	8
2. Навчально-методичні матеріали з дисципліни .....	9
2.1. Методи навчання.....	10
2.2. Рекомендована література (базова і допоміжна) .....	10
2.3. Інформаційні ресурси в Інтернеті .....	11
3. Рейтингова система оцінювання набутих студентом знань та вмінь.	11
3.1. Методи контролю та схема нарахування балів .....	11
Форми документів Системи менеджменту якості .....	15



## ВСТУП

Дана навчальна дисципліна є теоретичною та практичною основою сукупності знань та вмінь, що формують профіль психолога у сфері бізнесу.

**Метою дисципліни** є формування компетенцій командоутворення у підприємницькій діяльності.

**Завданнями** вивчення навчальної дисципліни є:

- забезпечення знаннями з основ методів командоутворення;
- оволодіння вміннями організувати й проводити психологічну діагностику командної взаємодії у підприємницькій діяльності;
- засвоєння технологій та методик розвитку командної взаємодії.

**Компетентності**, які повинен набути студент в результаті вивчення навчальної дисципліни:

- здатність до визначення актуальних засобів та прийомів створення команди;
- здатність створити модель команди для досягання певної мети та оптимальної взаємодії;
- здатність обирати методи та методики психологічного дослідження ефективності команди задля досягання певної мети;
- здатність аналізувати результативність та ефективність використання ресурсів команди.


**Міждисциплінарні зв'язки навчальної дисципліни.**

Навчальна дисципліна взаємопов'язана з такими дисциплінами, як: «Психологія тимбілдінгу /командоутворення», «Організаційна психологія», «Психологічна експертиза в підприємницькій діяльності»

## 1. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

### 1.1. Структура навчальної дисципліни (тематичний план).

№ пор.	Назва теми	Обсяг навчальних занять (год.)			
		Усього	Лекції	Практичні	СРС
1	2	1	2	3	4
<b>Модуль №1 «Теорія та практика тимбілдінгу»</b>					
<b>1 семестр</b>					
1.1	Командоутворення як парадигма управління сучасними організаціями	16	1	-	14
1.2	Психологічні аспекти динаміки внутрікомандних процесів.	14	1	-	14
<b>Усього за 1 семестр</b>		<b>30</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>28</b>
<b>2 семестр</b>					
2.1.	Психологічні засоби розвитку командного потенціалу	24	2	2	20

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія тімблдіingu /командоутворення»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП НН ІНО 12.01.11-01-2018
		Стор.5 із 15	

2.2.	Психологія взаємодії в команді: процедури, техніки групового аналізу проблем та прийняття рішень.	24	2	2	20
2.3.	Методи управління командою.	21	1	-	16
2.4.	Моніторинг ефективності команди.	13	1	-	16
2.5.	Контрольна робота	8	-	-	8
<b>Усього за 2 семестр</b>		<b>90</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>80</b>
<b>Екзамен</b>					
<b>Усього за навчальною дисципліною</b>		<b>120</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>108</b>

### 1.2. Лекційні заняття, їх тематика і обсяг

№ пор.	Назва теми	Обсяг навч. занять (год)	
		Лекції	СРС
<b>1 семестр</b>			
<b>Модуль №1 «Теорія та практика тімблдіingu»</b>			
1.1	Командоутворення як парадигма управління сучасними організаціями	1	14
1.2	Психологічні аспекти динаміки внутрікомандних процесів.	1	14
<b>Усього за 1 семестр</b>		<b>2</b>	<b>28</b>
<b>2 семестр</b>			
1.3	Психологічні засоби розвитку командного потенціалу	2	10
1.4	Психологія взаємодії в команді: процедури, техніки групового аналізу проблем та прийняття рішень.	2	10
1.5	Методи управління командою.	1	16
1.6	Моніторинг ефективності команди.	1	16
<b>Усього за 2 семестр</b>		<b>6</b>	<b>52</b>
<b>Усього за модулем №1</b>		<b>8</b>	<b>80</b>
<b>Усього за навчальною дисципліною</b>		<b>8</b>	<b>80</b>

### 1.3. Практичні заняття, їх тематика і обсяг

№ пор.	Назва теми	Обсяг навчальних занять (год.)	
		Практич. заняття	СРС
<b>2 семестр</b>			



### Модуль №1 «Психологічні технології як основа діяльності в бізнесі»

<b>1.1</b>	Психологічні засоби розвитку командного потенціалу	<b>2</b>	<b>10</b>
<b>1.2</b>	Психологія взаємодії в команді: процедури, техніки групового аналізу проблем та прийняття рішень.	<b>2</b>	<b>10</b>
<b>Усього за модулем №1</b>		<b>4</b>	<b>20</b>
<b>Усього за 2 семестр</b>		<b>4</b>	<b>20</b>
<b>Усього за навчальною дисципліною</b>		<b>4</b>	<b>20</b>

#### 1.4. Самостійна (індивідуальна) робота студента, її зміст та обсяг

№ п/п	Зміст самостійної роботи студента	Обсяг СРС (год.)
<b>1 семестр</b>		
<b>1</b>	Тема 1. Командоутворення як парадигма управління сучасними організаціями Підхід, заснований на розвитку і узгодженні цілей команди (командоутворення визначається як розвиток здатності групи людей досягати своїх цілей); Інтерперсональний підхід або підхід, орієнтований на аналіз процесів і поліпшення міжособистісних відносин (процес командоутворення спрямований на збільшення міжлюдських обмінів групи і заснований на припущенні, що за рахунок цього команда зможе функціонувати більш ефективно); Рольовий підхід (командоутворення - це поліпшення роботи команди за рахунок збільшення ясності ролей, в результаті чого кожен член команди знає, яка його роль і які ролі інших, які очікування є у нього щодо інших і у інших щодо нього); Підхід до командоутворення, заснований на вирішенні проблем (команда стає більш ефективною в результаті спільного рішення проблем усіма учасниками команди, тобто в процесі командоутворення члени команди визначають головні проблеми, займаються їх вирішенням і активно планують свою діяльність).	<b>14</b>
<b>2</b>	Тема 2. Психологічні аспекти динаміки внутрікомандних процесів. - Ефективне використання сильних сторін складу команди; Розподіл ролей в команді для оптимального досягнення результатів;Формування нової структури при злитті, поглинанні, реструктуризації підприємства; Створення робочої обстановки при формуванні проектних команд;Налагодження горизонтальних зв'язків усередині колективу, регіональних підрозділів.	<b>14</b>
<b>2 семестр</b>		
<b>3</b>	Тема 3. Психологічні засоби розвитку командного потенціалу. Посилення почуття згуртованості, формування стійкого почуття "Ми"; Розвиток довіри між співробітниками, розуміння і прийняття індивідуальних особливостей один одного; Створення мотивація на спільну діяльність; Створення досвіду високоефективних спільних дій;	<b>20</b>





	Підвищення неформального авторитету керівників; Розвиток лояльності учасників програми по відношенню до організації.	
<b>4</b>	Тема 4. Психологія взаємодії в команді: процедури, техніки групового аналізу проблем та прийняття рішень. Тренінги навичок (умінь) мають інструментальний, навчальний характер (висока орієнтація на інструментальну сторону відносин і низька - на соціоемоціональні відносини). У них освоюються навички командної роботи. 2. груподинамічних тренінги орієнтовані на розвиток емоційних відносин в групі. В рамках таких тренінгів імітується життя групи в екстремальних умовах ("мотузковий курс"). 3. Тренінги оволодіння поведінкою (ділові ігри, комплексні тренінги командної сировки, семінари з формування спільного бачення) орієнтовані як на соціальні, так і на інструментальні відносини. 4. Командний коучинг, або командоутворення в режимі реального часу - це комплексна робота з позиціонування учасників, виробленні спільного бачення і оптимізації відносин, яка проводиться в діючих організаціях.	<b>20</b>
<b>5</b>	Методи управління командою. Розуміння керівником власних усвідомлюваних і неусвідомлюваних цілей роботи в режимі команди. Підбір і відбір кандидатів у члени команди. Робота членів команди над власними усвідомлюваними і неусвідомлюваними цілями. Дослідження міжособистісних переваг. Цілеспрямоване формування енергії єдності. Формування цінностей команди. Навчання команди технологіям роботи. Створення іміджу команди. Посилення командного духу. Супровід діяльності команди.	<b>16</b>
<b>6</b>	Моніторинг ефективності команди. формування високоефективних команд на основі даних атестації або оцінки персоналу; Підбір відповідного персоналу і комплектування існуючих команд згідно з інформацією, отриманою в ході організаційної діагностики, атестації або оцінки персоналу, з урахуванням знань, умінь, навичок і здатності працювати в команді; Переформування і перестроювання наявних команд на основі даних організаційної діагностики, атестації або оцінки персоналу з метою досягнення максимальної ефективності.	<b>16</b>
<b>7</b>	Контрольна робота	<b>8</b>
<b>Усього за навчальною дисципліною</b>		<b>108</b>

### 1.4.1. Завдання на контрольну роботу

Контрольна робота з дисципліни виконується у 2 семестрі відповідно до затверджених в установленому порядку методичних рекомендацій, з метою закріплення та поглиблення теоретичних знань та вмінь, набутих студентом в процесі засвоєння всього навчального матеріалу дисципліни.



Виконання, оформлення та захист контрольної роботи здійснюється студентом в індивідуальному порядку відповідно до методичних рекомендацій.

Мета контрольної роботи полягає в плануванні, організації та проведенні студентом розробки завдання по обраній темі. Час, потрібний для виконання контрольної роботи, 8 годин самостійної роботи. Варіанти завдань з контрольної роботи визначається сумою трьох останніх цифр номеру залікової книжки.

### **Тематика контрольних робіт**

1. Соціально-психологічні механізми корпоративної культури.
2. Роль фахівця зі зв'язків з громадськістю у формуванні корпоративної культури.
3. Поняття групи та колективу.
4. Колектив та корпорація.
5. Соціально-психологічний клімат у групі.
6. Формування команди.
7. Специфіка внутрікомандних відносин
8. Місія та візія організації та команди.
9. Сумісність і спрацьованість команди.
10. Домінуюча культура та субкультури.
11. Працездатність і стомлюваність.
12. Роль керівника у формуванні корпоративної культури.
13. Особливості особистості керівника.
14. Співвідношення понять лідерства і керівництва.
15. Культура проведення нарад.
16. Організація і проведення корпоративних заходів.
17. Управлінська команда як форма самоорганізації професіоналів.
18. Команда як сукупний суб'єкт діяльності.
19. Психологічні основи професійного лідерства в команді.
20. Керівник як стратегічний лідер команди.
21. Стратегічне мислення керівника.
22. Самоорганізація управлінської команди.
23. Формування стилю взаємодії в команді.
24. Розвиток особистості в команді.
25. Особливості оцінки ефективності команди.
26. Становлення і розвиток «командного духу» в організації.
27. Психологічні методи формування команди в організації.
28. Тренінг командоутворення: відмінні риси, види, специфіка побудови.
29. Поняття «корпоративна культура», її функції.





30. Відмінності організаційної та корпоративної культури.
31. Структура корпоративної культури.
32. Модель процесу змін К. Левіна.

#### **1.4.2. Перелік питань для підготовки до семестрового екзамену**

1. Особливості оцінки ефективності команди.
2. Становлення і розвиток «командного духу» в організації.
3. Психологічні методи формування команди в організації.
4. Тренінг командоутворення: відмінні риси, види, специфіка побудови.
5. Поняття «корпоративна культура», її функції.
6. Відмінності організаційної та корпоративної культури.
7. Структура корпоративної культури.
8. Модель процесу змін К. Левіна.
9. Психологічні основи професійного лідерства в команді.
10. Керівник як стратегічний лідер команди.
11. Стратегічне мислення керівника.
12. Самоорганізація управлінської команди.
13. Формування стилю взаємодії в команді.
14. Розвиток особистості в команді.
15. Особливості оцінки ефективності команди.
16. Соціально-психологічні механізми корпоративної культури.
17. Роль фахівця зі зв'язків з громадськістю у формуванні корпоративної культури.
18. Поняття групи та колективу.
19. Колектив та корпорація.
20. Соціально-психологічний клімат у групі.
21. Формування команди.
22. Специфіка внутрікомандних відносин
23. Місія та візія організації та команди.
24. Сумісність і спрацьованість команди.
25. Домінуюча культура та субкультури.
26. Працездатність і стомлюваність.
27. Роль керівника у формуванні корпоративної культури.
28. Особливості особистості керівника.
29. Співвідношення понять лідерства і керівництва.
30. Культура проведення нарад.
31. Організація і проведення корпоративних заходів.



## **2. НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ З ДИСЦИПЛІНИ**

### **2.1.Методи навчання**

Для активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів під час вивчення дисципліни застосовуються методи: групова дискусія, ділові ігри.

### **2.2. Рекомендована література**

#### **Базова література**

2.2.1. Авдеев В. В. Работа с командой: психологические возможности. Практикум: Для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности / В.В. Авдеев. - М.: КУРС: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 152 с. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://znanium.com/bookread.php?book=411008>

2.2.2. Баранова И. П. Организационное поведение: учеб. пособие. – М.: Маркет ДС Корпорейшн, 2007. – 166 с.

2.2. 3. Горноста́й П. П. Психологія малих груп: структура, динаміка, ідентичність // Педагогічна і психологічна наука в Україні. – Т. 2. – Психологія, вікова фізіологія та дефектологія. – К.: Педагог. Думка, 2012. – С. 115-125. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://gorn.kiev.ua/publ77.htm>

2.2.4. Жуков Ю. М. Технологии командообразования: учеб. пособ. / Ю. М. Жуков, А. В. Журавлев, Е. Н. Павлова. – М.: Аспект-Пресс, 2008. – 320 с.

2.2.5. Ильин Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. – СПб.: Питер, 2008. – 432 с. Глава 7. Кто такой успешный руководитель? [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://fictionbook.ru/author/evgeniyi\\_pavlovich\\_ilin/differencialnaya\\_psihologiya\\_professiona/read\\_online.html?page=0](http://fictionbook.ru/author/evgeniyi_pavlovich_ilin/differencialnaya_psihologiya_professiona/read_online.html?page=0)

2.2.6. Капитонов Э. А. Корпоративная культура: теория и практика / Э. А. Капитонов, Г. П. Зинченко, А. Э. Капитонов. — М.: Альфа-Пресс, 2005. — 351 с. 7. Корпоративная культура и управление изменениями / пер. с англ. А. Лисициной; ред. Е. Харитоновна. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 191 с.


#### **Допоміжна література**

2.2.7 . 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.eunu.edu.ua/bitstream/123456789/3998/1/cohesion.pdf>

2.2.8. Метод социометрии. Понятия и процедуры // Биофайл. Научно-информационный журнал. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://biofile.ru/psy/1659.html>

2.2.9. Руденский Е.В. Факторы групповой динамики // Psyera [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://psyera.ru/5322/factory-grupповoy-dinamiki>

### **2.3.Інтернет-ресурси:**

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія тимблдингу /командоутворення»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП НН ІНО 12.01.11-01-2018
		Стор.11 із 15	

### 2.3.1. Бізнес-психологія//КиберЛенінка

Режим доступу: <https://cyberleninka.ru/article/n/novye-tendentsii-razvitiya-psiologii-biznesa-po-itogam-mezhdunarodnoy-konferentsii-2016-g-biznes-psiologiya-teoriya-i-praktika>

## 3. Рейтингова система оцінювання набутих студентом знань та вмінь.

### 3.1. Методи контролю та схема нарахування балів.

Оцінювання окремих видів виконаної студентом навчальної роботи здійснюється в балах відповідно до табл. 3.1.

Таблиця 3.1

1-2 семестр		
Модуль №1		
<i>Вид навчальної роботи</i>	<i>Макс. кількість балів</i>	<i>Мах кількість</i>
Розкриття питання на практичному занятті (з урахуванням виконання завдань, отриманих під час настановної сесії) (2x8 б.)	16	
Виконання практичного завдання (ділова гра)	16	
Виконання та захист контрольної роботи (домашньої)	28	
Усього за модулем №1	60	
Семестровий екзамен		<b>40</b>
<b>Усього за 1-2 семестр</b>		<b>100</b>

3.2. Виконані види навчальної роботи зараховуються студенту, якщо він отримав за них позитивну рейтингову оцінку (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Відповідність рейтингових оцінок за окремі види навчальної роботи в балах оцінкам за національною шкалою

Розкриття питання на практичному занятті	Виконання практичного завдання	Виконання та захист контрольної роботи	Оцінка за національною шкалою
8	15-16	26-28	Відмінно
6-7	12-14	22-25	Добре
5	10-11	18-21	Задовільно
Менше 5	менше 10	менше 18	Незадовільно



3.3. Поточна семестрова модульна рейтингова оцінка за національною шкалою визначається як сума поточних оцінок за усі види навчальної роботи, передбачених в модулях даного семестру (табл.3.3.)

Таблиця 3.3

Відповідність поточних/підсумкових модульних рейтингових оцінок в балах оцінкам за національною шкалою

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою
53-60	Відмінно
45-52	Добре
36-44	Задовільно
Менше 36	Незадовільно

3.4. Студент допускається до виконання залікового (модульного) завдання якщо він набрав не менше 36 балів.

3.5. Результат виконання екзаменаційного (залікового) завдання зараховують студенту, якщо він отримав за нього позитивну оцінку за національною шкалою та шкалою ECTS відповідно до табл. 3.4.

Таблиця 3.4.

Відповідність залікових рейтингових оцінок у балах оцінкам за національною шкалою та шкалою ECTS

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
		Оцінка	Пояснення
36-40	Відмінно	<b>A</b>	<b>Відмінно</b> (відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок)
33-35	Добре	<b>B</b>	<b>Дуже добре</b> (вище середнього рівня з кількома помилками)
30-32		<b>C</b>	<b>Добре</b> (в загальному вірне виконання з певною кількістю суттєвих помилок)
27-29	Задовільно	<b>D</b>	<b>Задовільно</b> (непогано, але зі значною кількістю недоліків)
24-26		<b>E</b>	<b>Достатньо</b> (виконання задовольняє мінімальним критеріям)
Менше 24	Незадовільно	<b>FX</b>	<b>Незадовільно</b> (з можливістю повторного складання)



3.6. Підсумкова семестрова рейтингова оцінка визначається як сума поточної/підсумкової семестрової та екзаменаційної (залікової) рейтингових оцінок, яка перераховується в оцінки за національною шкалою та шкалою ECTS (табл. 3.5)

Таблиця 3.5

Відповідність підсумкової семестрової рейтингової оцінки в балах оцінці за національною шкалою та шкалою ECTS

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
		Оцінка	Пояснення
90-100	Відмінно	A	<b>Відмінно</b> (відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок)
82 – 89	Добре	B	<b>Дуже добре</b> (вище середнього рівня з кількома помилками)
75 – 81		C	<b>Добре</b> (в загальному вірне виконання з певною кількістю суттєвих помилок)
67 – 74	Задовільно	D	<b>Задовільно</b> (непогано, але зі значною кількістю недоліків)
60 – 66		E	<b>Достатньо</b> (виконання задовольняє мінімальним критеріям)
35 – 59	Незадовільно	FX	<b>Незадовільно</b> (з можливістю повторного складання)
1 – 34		F	<b>Незадовільно</b> (з обов'язковим повторним курсом)

3.7. Підсумкова семестрова рейтингова оцінка заноситься до залікової книжки та навчальної картки студента, наприклад, так: **92/Відм./A, 87/Добре/B, 79/Добре/C, 68/Задов./D, 65/Задов./E** тощо.

3.8. Підсумкова рейтингова оцінка з дисципліни дорівнює підсумковій семестровій рейтинговій оцінці. Зазначена підсумкова рейтингова оцінка з дисципліни заноситься до Додатку до диплома.







(Ф 03.02 – 04)

### АРКУШ РЕЄСТРАЦІ РЕВІЗІЇ

№ пор.	Прізвище ім'я по-батькові	Дата ревізії	Підпис	Висновок щодо адекватності

(Ф 03.02 – 03)

### АРКУШ ОБЛІКУ ЗМІН

№ змін	№ листа (сторінки)				Підпис особи, яка внесла	Дата внесення зміни	Дата введення зміни
	Зміненого	Заміненого	Нового	Анульованого			

(Ф 03.02 – 32)

### УЗГОДЖЕННЯ ЗМІН

	Підпис	Ініціали, прізвище	Посада	Дата
Розробник				
Узгоджено				
Узгоджено				
Узгоджено				