

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра организационного развития

КОУЧИНГ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность: «Кадровый консалтинг и коучинг»

Уровень образования – магистратура

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2022

Коучинг командной работы
Рабочая программа дисциплины

Составитель:

к. т. н., проф. Седова О.Л.

Ответственный редактор:

д.э.н., проф. Архипова Н.И.

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры
организационного развития

№ 9 от 06.04.2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка	4
1.1 Цель и задачи дисциплины	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций	5
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	6
2..Структура дисциплины	6
3. Содержание дисциплины	10
4. Образовательные технологии	12
5. Оценка планируемых результатов обучения	14
5.1. Система оценивания	14
5.2.Критерии выставления оценок	14
5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	16
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	33
6.1. Список источников и литературы	33
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	34
7.Материально-техническое обеспечение дисциплины	35
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов	35
9. Методические материалы	36
9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий	36
9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ	-
9.3. Иные материалы	-
Приложения	
Приложение 1. Аннотация дисциплины	41
Приложение 2. Лист изменений	42

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Дисциплина «Коучинг командной работы» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока дисциплин учебного плана по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом», направленность «Кадровый консалтинг и коучинг».

Цель дисциплины: сформировать у студентов фундаментальные теоретические и практические знания, умения и навыки в сфере коучинга командной работы.

Задачи:

- ознакомить студентов с основными понятиями коучинга командной работы;
- изучить методы коучинга командной работы,
- рассмотреть содержание коучинга командной работы как отдельной научной дисциплины;
- приобретение навыков построения системы коучинга командной работы.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Демонстрирует способность организовать работу коллектив	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы организации работы коллектива <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовать работу коллектива <p>- Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками организации работы коллектива

	УК-3.3 Проявляет способность мобилизовать других на достижение поставленных целей; привлекает и поддерживает талантливых участников команды; демонстрирует заботу о коллективе	Знать: - методы мобилизации персонала на достижение поставленных целей; - методы привлечения и поддержки талантливых участников команды Уметь: - привлекать и поддерживать талантливых участников команды Владеть: - навыками мобилизации персонала
ПК-2 Способен разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом	ПК-2.5 Способен организовать обучение и адаптацию персонала	Знать: - способы организации обучения и адаптации персонала Уметь: - организовать обучение и адаптацию персонала Владеть: - навыками организации обучения и адаптации персонала

1.3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Коучинг командной работы» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений, блока дисциплин учебного плана по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом», направленность «Кадровый консалтинг и коучинг».

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: Современные концепции организационного поведения, Управленческое консультирование, Коучинг в сфере управления персоналом и др.

В результате освоения дисциплины формируются знания и умения, необходимые для преддипломной практики, для подготовки к сдаче и сдаче государственного экзамена, защиты выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа (ов).

Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
4	Лекции	10
4	Семинары	20
Всего:		30
Контроль		18

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 60 академических часа(ов).

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
4	Лекции	8
4	Семинары	16
Всего:		24
Контроль		18

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часа(ов).

Структура дисциплины для заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
---------	---------------------	------------------

4	Лекции	4
4	Семинары	4
5	Семинары	4
Всего:		12
Контроль		9

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 87 академических часа(ов).

9

1. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Теоретические основы командообразования

Понятие команды. Значения термина «команда»: эвристическое, оценочное, научное.

Команда как группа высокого уровня развития. Основные характеристики и отличительные особенности команды. Предпосылки и преимущества командной работы. Оценка уровня развития команды. Стадии развития команды. Эффективность команды.

Тема 2. Коучинг по вопросам ролевых подходов в комплектовании команд

Критерии отбора членов команды. Вопрос соотношения индивидуально-личностных особенностей и навыков участников команды.

Совместная деятельность как основа формирования ролей в команде. Ролевые модели Белбина, Марджерисона – МакКенна, Базарова; их достоинства и ограничения. Реализация принципа гетерогенности в ролевых моделях комплектования команд.

Тема 3. Коучинг по типологическим подходам в командообразовании

Личностные особенности как основа комплектования команд в типологических моделях.

Юнгианский подход: типологии Кейрси и Майер-Бриггс. Реализация принципа гетерогенности в типологических моделях комплектования команд. Опросники Кейрси и MBTI.

Тема 4. Коучинг лидерства в команде.

Лидерство как групповой процесс. Ошибка атрибуции лидерства. Понятие командного лидерства. Лидер команды как фасилитатор групповых процессов (модель Хакмена). Лидер команды как организатор командной работы (модель Хилл). Распределенное лидерство в команде. Взаимодействие индивидуального вертикального и распределенного лидерства в команде. Лидерство в самоуправляемых и виртуальных командах.

Тема 5. Командообразовательный тренинг как вид коучинга

Современные подходы к командообразовательному тренингу.

Основные этапы комплексного командообразовательного тренинга.

Этап адаптации и ориентировки участников. Методы мотивирования группы, формирования групповой идентификации, создания эмоционального климата в группе

Этап формирования общего видения. Миссия команды и ее ценностные аспекты. Элементы общего видения и методы его согласования. Стратегические и тактические аспекты группового планирования.

Макро-и микропозиционирование участников. Методы диагностики и оптимизации ролевой структуры команды.

Тема 6. Коучинг командообразования в организационном контексте

Виды команд в организациях. Команды как основа адаптивных организационных структур.

Организация командного функционирования. Оперативное управление и коммуникация в команде. Механизмы коррекции и повышения эффективности командной работы.

Командная субкультура. Особенности протекания командных процессов в каждой из типов командных субкультур.

Процессы раскола в командах. Методы профилактики процессов раскола в командах.

Командообразование как кадровый консалтинг. Коучинг команд. Этапы работы коуча в

процессе командообразования группы. Индикаторы командных проблем. Пути выбора адекватных командообразовательных процедур и форм работы с группой.

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Образовательные технологии, используемые в процессе обучения, направлены на реализацию компетентного подхода и основываются на принципе профессиональной направленности обучения. Лекции и семинарские занятия сопровождаются презентацией, практическими заданиями, тестами, отражающими основные положения излагаемого материала и содержащей необходимые для изучения практические примеры.

В процессе обучения используется как традиционная лекционная и семинарская практика, так и активные и интерактивные формы проведения занятий. Сообщения студентов на семинарском занятии предполагают презентацию докладов и рефератов. Активно используется метод электронного тестирования.

Самостоятельная работа студентов направлена на закрепление полученных навыков и для приобретения новых теоретических и фактических знаний, выполняется в читальном зале библиотеки и в домашних условиях, подкрепляется учебно-методическим и информационным обеспечением (учебники, учебно-методические пособия, конспекты лекций).

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Текущий контроль успеваемости обучающихся проводится в форме оценки подготовки к семинарам, собеседования, контрольной работы (реферат) в баллах. Промежуточная аттестация – экзамен.

Форма контроля	Срок отчетности	Макс. количество баллов	
		За одну работу	Всего

Текущий контроль:			
Реферат		2 балла	12 баллов
Собеседование		5 баллов	30 баллов
Выполнение практического задания		3 балла	18 баллов
			60 баллов
Промежуточная аттестация (экзамен)			40 баллов
Итого за семестр (дисциплину)			100 баллов

Оценка выставляется обучающемуся, набравшему не менее 50 баллов в результате суммирования баллов, полученных при текущем контроле и промежуточной аттестации. Полученный совокупный результат (максимум 100 баллов) конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

Шкала оценок

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	А
83 – 94			В

68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена .

При проведении промежуточной аттестации студент должен ответить на вопрос теоретического характера.

При оценивании ответа на вопрос учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие значительного числа ошибок в ответе (1-16 баллов);
- теоретическое содержание освоено частично, допущено более трех ошибок (17--24 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одной-двух ошибок, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (25-32 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью, могут быть допущены одна-две неточности (32-40 баллов).

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/A,B	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения. Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учетом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закрепленные за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».
82-68/ C	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей. Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приемами. Достаточно хорошо ориентируется в учебной и

		<p>профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учетом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закрепленные за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D, E	<p>«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»</p>	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации</p> <p>Обучающийся испытывает определенные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приемами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учетом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закрепленные за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0 / F,FX	<p>«неудовлетворительно»/ «не зачтено»</p>	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьезные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приемами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учетом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закрепленные за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3.Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

В течение преподавания курса «Коучинг командной работы» используются такие формы текущей аттестации студентов, как подготовка реферата, собеседование, выполнение практических заданий. По итогам обучения проводится экзамен.

Примерные вопросы теоретического характера

Примерные вопросы для промежуточной аттестации

2. Цель и задачи коучинга командообразования
3. Понятие команды: основные характеристики, критерии и отличительные особенности.
4. Модели оценки уровня развития команды.
5. Командный подход как тенденция в развитии современного менеджмента организаций.
6. Виды и функции команд в организациях.
7. Коучинг особенностей управления командами.
8. Коучинг комплектования команд. Критерии отбора членов команды.
9. Соотношение индивидуально личностных особенностей и навыков участников команды. Модели командных ролей.
10. Коучинг распределения ролей участников команды.
11. Коучинг лидерства в команде. Навыки создания команды.
12. Тренинг командной сыгровки. Исследования навыков командной работы в работах западных исследователей.
13. Современные подходы к командообразовательному тренингу: целеполагающий, межличностный и ролевой.
14. Современные подходы к командообразовательному тренингу: проблемно-ориентированный и комплексный.
15. Адаптационный этап командообразования. Методы мотивирования, формирования групповой идентификации, создания эмоционального климата в группе.
16. Концепция общего видения команды. Миссия команды и ее ценностные аспекты.
17. Коучинг диагностики и оптимизации ролевой структуры команды. Методы и техники.
18. Коучинг коррекции и развития командной работы.
19. Организационно-культурный контекст как фактор формирования команды.

Примерная тематика рефератов

1. Команда как группа высокого развития
2. Основные признаки команды
3. Коучинг развития команды
4. Коучинг эффективности команды

5. Коучинг по вопросам технологий командообразования

Примеры практических заданий

1. Проведите мониторинг рынка консалтинговых компаний, реализующих программы коучинга командообразования
2. Проведите исследование стоимости программ коучинга командообразования
3. Проведите исследование коучинговых программ командообразования на рынке консалтинговых услуг в сфере управления персоналом (не менее трех программ)
4. Проведите сравнительный анализ программ коучинга лидерства в команде (не менее трех программ)
5. Проведите сравнительный анализ программ коучинга развития команды (не менее трех программ)
6. Проведите сравнительный анализ программ коучинга эффективности команды (не менее трех программ)
7. Проведите мониторинг Проведите сравнительный анализ достоинств и недостатков использования внешних и внутренних коучей в сфере управления персоналом

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Основные источники

Нормативные правовые акты

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. (с последующими изменениями)

Федеральный закон «О персональных данных» от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ (с последующими изменениями)

Основная литература

1. Аткинсон, М. Жизнь в потоке: Коучинг: Учебное пособие / Аткинсон М., - 2-е изд. - Москва: Альпина Пабл., 2016. - 330 с. (Трансформационный коучинг: Наука и искусство) - URL: <https://znanium.com/catalog/product/912732>
2. Уитмор, Д. Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства: Учебное пособие / Уитмор Д. - М.: Альпина Паблшер, 2018. - 316 с.: - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1002566>
3. *Надточий* Ю. Б. Командообразование : учебное пособие / Ю. Б. Надточий. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 238 с. - ISBN 978-5-394-03751-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1081685>

Дополнительная литература

1. Чанько А. Д. Команды в современных организациях : учебник [Электронный ресурс] / А. Д. Чанько; Высшая школа менеджмента СПбГУ. — Санкт-Петербург : Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2011. — 408 с. - ISBN 978-5-9924-0062-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/492801>.

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Национальная электронная библиотека (НЭБ) www.rusneb.ru
 ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
 Электронная библиотека Grebennikon.ru www.grebennikon.ru
 Cambridge University Press
 ProQuest Dissertation & Theses Global
 SAGE Journals
 Taylor and Francis
 JSTOR

6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>
 Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. Adobe Creative Cloud

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; письменные задания оформляются увеличенным шрифтом; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального

пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;

- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Тема 1. Теоретические основы командообразования

Вопросы для обсуждения:

1. Основные признаки команды.
2. Стадии развития команды.
3. Эффективность команды.
4. Принципы командообразования

Контрольные вопросы:

1. Что характеризует малую группу как команду?
2. Почему эффективность команды может быть выше эффективности обычных малых групп?

Тема 2. Коучинг по вопросам ролевых подходов в комплектовании команд

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие социальной роли.

2. Концепция командных ролей Белбина.
3. «Колесо команды» Марджерисона-МакКенна.
4. Управленческие роли в модели Базарова.

Контрольные вопросы:

1. Чем определяется содержание командной роли?
2. Что должен обеспечивать набор ролей в команде?
3. В чем заключается ограничение концепции командных ролей Белбина?

Тема 3. Коучинг по типологическим подходам в командообразовании

Вопросы для обсуждения:

1. Типологический подход к характеристике личности.
2. Типология личности Майерс-Бриггс.
3. Типология личности Кейрси.

Контрольные вопросы:

1. В чем заключаются основания для типологии личности Юнга?
2. В чем заключается сходство и отличие типологий Кейрси и Майерс-Бриггс?
3. Как реализуется принцип гетерогенности при комплектовании команд на основе типологических подходов?

Тема 4. Коучинг лидерства в команде.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие командного лидерства.
2. Лидер команды как фасилитатор групповых процессов (модель Хакмена).
3. Лидер команды как организатор командной работы (модель Хилл).
4. Распределенное лидерство в команде.

Контрольные вопросы:

1. Охарактеризуйте роли лидера в соответствии с моделью Хакмена.
2. В чем заключаются роли лидера в соответствии с моделью Хилл?
3. Что такое распределенное лидерство в команде?
4. В чем заключаются особенности лидерства в самоуправляемых и виртуальных командах?

Тема 5. Командообразовательный тренинг как вид коучинга

Вопросы для обсуждения:

1. Возможности комплексного подхода к командообразовательному тренингу.
2. Продолжительность прохождения стадий комплексного тренинга командами, имеющими опыт взаимодействия.
3. Варианты модификации программы комплексного тренинга для разных типов практических ситуаций.

Демонстрации психотехнологий на занятиях:

1. Тренинг на углубление знакомства участников
2. Развитие командного взаимодействия с помощью элементов американского веревочного курса. Применение технологии на учебной группе.
3. Технологии для формирования элементов общего видения в команде. Применение технологии на учебной группе.
4. Использование ролевого подхода в тренингах командообразования. Применение выбранной ролевой модели на учебной группе.

Контрольные вопросы:

1. Каковы отличительные характеристики комплексного тренинга командообразования Ю.М. Жукова?
2. Возможно ли развитие команды без использования тренингов?
3. Какие характеристики команды формируются при помощи тренинга?

Тема 6. Коучинг командообразования в организационном контексте

Вопросы для обсуждения:

1. Команды как основа адаптивных организационных структур.
2. Командная субкультура. Особенности протекания командных процессов в разных типах командных субкультур.
3. Коучинг профилактики процессов раскола в командах.
4. Этапы работы коуча в процессе командообразования группы.

Контрольные вопросы:

1. Охарактеризуйте индикаторы командных проблем
2. Какие существуют механизмы коррекции командной работы.
3. Охарактеризуйте механизмы повышения эффективности команды.

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Коучинг командной работы» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока дисциплин учебного плана по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом», направленность «Кадровый консалтинг и коучинг».

Цель дисциплины: сформировать у студентов фундаментальные теоретические и практические знания, умения и навыки в сфере коучинга командной работы.

Задачи:

- ознакомить студентов с основными понятиями коучинга командной работы;
- изучить методы коучинга командной работы,
- рассмотреть содержание коучинга командной работы как отдельной научной дисциплины;
- приобретение навыков построения системы коучинга командной работы.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Индикатор компетенции

УК-3.1 Демонстрирует способность организовать работу коллектива

УК-3.3 Проявляет способность мобилизовать других на достижение поставленных целей; привлекает и поддерживает талантливых участников команды; демонстрирует заботу о коллективе

ПК-2 Способен разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом

Индикатор компетенции ПК-2.5 Способен организовать обучение и адаптацию персонала

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать

- методы организации работы коллектива
- методы мобилизации персонала на достижение поставленных целей;
- методы привлечения и поддержки талантливых участников команды;
- способы организации обучения персонала

Уметь

- организовать работу коллектива
- привлекать и поддерживать талантливых участников команды;
- организовать обучение и адаптацию персонала

Владеть:

- навыками организации работы коллектива
- навыками мобилизации персонала;
- навыками организации обучения и адаптации персонала

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы.