

 ЧЕРКАСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ імені Богдана Хмельницького Навчально-методичний відділ	Силабус навчальної дисципліни «Тренінг командотворення»			
	Статус дисципліни: вибіркова			
Галузь знань	01 Освіта / Педагогіка			
Спеціальність	013 Початкова освіта			
Освітня програма	«Початкова освіта»			
Ступінь вищої освіти	Бакалавр			
Форма навчання	Денна, заочна			
Курс				
Семестр				
Обсяг дисципліни	Кредити	3	Години	90
Семестровий контроль	Залік			
Викладач	Литвин І.М., канд.пед.наук, старший викладач			
Контактна інформація	e-mail: in.litvin19@vu.cdu.edu.ua			
Кафедра	Початкової освіти			
Навчально-науковий інститут / Факультет	Навчально-науковий інститут педагогічної освіти, соціальної роботи і мистецтва			
Мова викладання	українська			
Предмет навчання (Що буде вивчатися)	Професійні, громадянські та соціальні компетентності здобувачів вищої освіти, що передбачають напрацювання загальних закономірностей та особливостей формування, функціонування і розвитку командотворення за різних умов.			
Мета (Чому це цікаво/потрібно вивчати)	Метою вивчення дисципліни є формування у студентів компетентностей щодо формуванням та розвитком команд, діагностування проблем групи та вироблення рішень, спрямованих на підвищення ефективності роботи команди.			
Програмні результати (Чому можна навчитися)	ПР 08. Організовувати конструктивну та партнерську взаємодію з учасниками освітнього процесу початкової школи, використовувати практики самозбереження психічного здоров'я, усвідомленого емоційного реагування. ПР 16. Використовувати основні техніки спілкування з дорослими людьми, різні форми та засоби комунікації з батьками, колегами, іншими фахівцями з метою підтримки здобувачів у освітньому процесі початкової школи, керувати педагогічним і професійним розвитком осіб та груп.			

Компетентності (Як можна користуватися набутими знаннями і вміннями)	Згідно з вимогами освітньо-професійної програми у результаті вивчення курсу студент оволодіває такими компетентностями: ІК. Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі початкової освіти з розумінням відповідальності за свої дії. ЗК 2. Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя. ЗК 3. Здатність оцінювати та забезпечувати якість виконуваних робіт. ЗК 4. Здатність працювати в команді. СК 1. Здатність спілкуватися державною та іноземною мовами як усно, так і письмово. СК 4. Здатність управляти власними емоційними станами, налагоджувати конструктивну та партнерську взаємодію з учасниками освітнього процесу, формувати мотивацію здобувачів початкової освіти до навчання та організовувати їхню пізнавальну діяльність. СК 12. Здатність доносити до фахівців і нефахівців інформацію, ідеї, проблеми, рішення, власний досвід та аргументувати їх на засадах партнерської взаємодії в умовах початкової школи.
---	--

Зміст дисципліни	Змістовий розділ 1. Лідерство і командна робота Тема 1. Групова динаміка та комунікації Сутність, значення поняття «групова динаміка». Відмінності команди і колективу, команди і малої групи. Основні характеристики команди. Основні види груп залежно від рівня розвитку групової активності. Основні принципи роботи команди. Характеристика етапів формування команди. Методики командоутворення. Засоби формування згуртованої команди. Методика проведення тимблдінгтренингів. Проблемні місця створення команд. Динаміка групового розвитку. Групова
-------------------------	--

динаміка. Сукупність внутрішньогрупових соціально-психологічних процесів і явищ, що характеризують весь цикл життєдіяльності малої групи і його етапи: утворення, функціонування, розвиток, стагнацію, регрес, розпад. Крива командної ефективності.

Тема. 2 Команда та її головні функції. Тімбілдинг та командна робота

Формування команди. Основні принципи команди: цілеспрямованість, згуртованість, відповідальність. Етапи формування команди. Визначення цілей формування команди. Прийняття рішення про лідерство в команді. Підбір членів команди. Налагодження комунікативних зв'язків між членами команди. Розподіл функціональних обов'язків між членами команди. Розвиток командної взаємодії. Перетворення групи людей у команду. Завдання лідера. Ефект синергії. Ефективна команда. Дії, спрямовані на створення міцної команди та покращення її ефективності. Team Development і Team Building

Тема 3. Суперництво і співпраця в командоутворенні
Необхідність підвищення швидкості прийняття рішень. Забезпечення більшої гнучкості організаційної структури. Зростання складності діяльності. Посилення значення спеціалізації і, як наслідок, необхідність підвищення якості взаємодії. Зростання конкуренції на ринку праці. Необхідність високонадійних систем відбору, підготовки, адаптації, розвитку та стабілізації персоналу. Зростання значення не грошовій мотивації, розвиток теорії залученого менеджменту. Збільшення навантаження (інформаційної, емоційної, фізичної), що призводить до необхідності розвитку системи дублювання, взаємодопомоги та взаємозамінності. Формування. Сум'яття і конфлікт. Прийняття відповідальності та укладення контракту

Тема 4. Управління конфліктами в процесі командо утворення

Конфліктні стадії розвитку. Критична маса фактів, що свідчать про недостатню ефективність функціонування злагоди в команді. Модель неформального розподілу впливу і влади. Пасивна, або непряма агресія. Конфліктна стадія групового розвитку. Цільові стратегії в конфліктній ситуації (концепція К. Томаса) і відповідні їм поведінкові

моделі. Питання на зміст і уточнення Взаємодія членів підгрупи зі своїм представником. Груповий варіант техніки Інкауентер. Обговорення в підгрупах представлених проєктів. Презентація результатів обговорення.

Тема 5. Розвиток командного потенціалу

Основні перепони формування командного потенціалу. Домінування особистих відносин над професійними. Невміння працювати в команді. Надмірний контроль та нечіткий розподіл повноважень. Відсутність досвіду і культури розвитку персоналу. Децентралізація та делегування повноважень. Методи підвищення відповідальності співробітників. Ієрархічний контроль. Користь підприємницького відношення до роботи. Розподіл відповідальності та повноважень. Мотивуючий вплив на співробітників. Підвищення ефективності праці. Бюрократична ієрархічність. Розвиток лідерського потенціалу. Ставка на розвиток ключових співробітників, а відтак і лідерського потенціалу, на всіх рівнях компанії.

Змістовий розділ 2. Партнерська взаємодія учасників освітнього процесу

Тема 1. Корпоративна культура і мотивація працівників. Корпоративна культура. Мотивація, як елемент корпоративної культури. Переваги від розвитку персоналу на основі культурологічних засад. Матриця „культурного” ризику. Ігнорування культури, яка серйозно заважає ефективній реалізації в життя обраної стратегії. Корикування системи управління до вимог культури організації. Адаптація культури для стратегії. Повна інформація про організацію, що допомагає виявити особисту відповідність їй. Відсіювання претендентів, які можуть негативно впливати на домінуючу в організації культуру. Різновиди переміщення спеціалістів і службовців в організації.

Тема 2. Культура управління як елемент корпоративної культури та тимблдингу

Фактори, що визначають ролі в команді. Три групи ролей в команді. Функціональні ролі. Командні ролі. Інтелектуальні ролі. Загальні характеристики ролей. Позитивні характеристики. Допустимі слабкості. Необхідність адекватного і гнучкого розподілу ролей. Оптимальні для співробітників методи роботи. Стили керівництва. Співвідношення понять

лідерства і керівництва. Роль керівника в побудові організаційної та корпоративної культури. Континуум стилів керування Р. Лайкерта. Особливості керівника. Прояв культури керівника в моделях його поведінки. Відносини керівник-підлеглий. Культура проведення нарад. Професійно важливі якості керівника команди (організаційно-психологічний аналіз). Індивідуальна професійна самотність («своє місце»).

Тема 3. Комунікації в команді: процедури аналізу проблем та прийняття управлінських рішень

Комунікації в команді: процедури аналізу проблем та прийняття управлінських рішень. Механізм узгодження окремих дій і інтересів між собою для перебування оптимального режиму функціонування колективу. Закон дзеркального розвитку спілкування. Закон прогресивного зростання нетерпіння слухачів. Закон зниження інтелекту аудиторії зі збільшенням її чисельності. Закон прискореного поширення негативної інформації. Закон спотворення інформації. Закон емоційної афіліації («зараження»). Закон довіри до зрозумілих висловлювань. Комунікаційні техніки для результативних ділових взаємин. Ефективна комунікація. «10 настанов ефективного спілкування» (Американська асоціація менеджменту)

Тема 4. Психологічний тренінг та коучинг у практиці команди

Поняття про коучинг. Управлінські команди в системі управління організацією. Система управління в сучасних організаціях. Актуальність управлінських команд в умовах розвитку структури та суб'єктів управління організацією. Типологія управлінських команд. Фактори ефективності управлінських команд. Теоретико-методологічні засади коучингу в організації. Управлінський та психологопедагогічний аналіз поняття «коучинг». Сутність, принципи та технології коучингу. Особливості застосування коучингу у формуванні управлінських команд.

Тема 5. Моніторинг ефективності корпоративної культури в команді

Посиленні ролі і впливу в ствердженні і розвитку певного типу організаційної культури. Побудова ефективної комунікації в організації. Управління і використання потенціалу групової динаміки.

Формування робочих груп і команд. Побудова коаліцій і розвиток партнерських відносин. Сучасна реакція на динаміку зовнішнього середовища і управління змінами.

Список рекомендованої літератури:

1. Адізес І. Командне лідерство. Як порозумітися з будь-яким менеджером. Київ: Наш формат, 2019. 304 с.
2. Виноградова О., Євтушенко Н. Групова динаміка та комунікації. Навчальний посібник. Київ: ДУТ, 2018. 223 с. URL: https://www.dut.edu.ua/uploads/1_1657_31254416.pdf
3. Горбунова В. Психологія командотворення: Ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд : монографія. Житомир : Видво ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 380 с.
4. Зорочкіна Т., Байдюк Н., Литвин І., Здір Д. Партнерство та співпраця в системі “Школа-Влада-Громада” з метою створення інноваційного інформаційно-освітнього середовища початкової школи. Вісник Черкаського національного університету. Серія Педагогічні науки. 2024 Вип. 3 С.133-139 <https://doi.org/10.31651/2524-2660-2024-3-133-13>
5. Нестуля О., Нестуля С., Кононец Н. Основи лідерства: електронний посібник для самостійної роботи студентів. Полтава : ПУЕТ, 2018. 241 с. URL: http://www.dut.edu.ua/uploads/1_2161_63367800.pdf
6. Психологія управління: навчальний посібник / Р. Калениченко, О. Льовкіна, Г. Мустафаєв та ін. ; за заг. ред. Р. Калениченка, О. Льовкіної. Ірпінь: Університет державної фіскальної служби України, 2019. 256 с. URL: http://ir.nusta.edu.ua/bitstream/doc/4063/1/2886_I_R.pdf
7. Психологія тимбілдингу: навч. посіб. / О. Романовський, В. Шаполова, О. Квасник, Т. Гура ; за заг. ред. О. Романовського, С. Калашникової. Харків: «Друкарня Мадрид», 2017. 92 с. URL: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPIPress/36676/1/Book_2017_Romanovskyi_Psykholohiia_tymbildynhu.pdf
8. Психологія управлінської діяльності лідера: навчальний посібник / Романовський О., Пономарьов О., Гура Т., Книш А., Бондаренко В. Харків, 2017 р. 100 с. URL:

	http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPIPress/31809/1/Romanovskyi_Psykholohiia_uprav_diialnosti_lidera_2017.pdf 9. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник / О.Романовський, Т.Гура, А.Книш, В.Бондаренко. Харків, 2017 р. 100 с. URL: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPIPress/31806/1/Romanovskyi_Teoriia_i_praktyka_formuvannia%20lidera_2017.pdf		
Розподіл годин	Лекційні	14	4
	Практичні/семінарські	16	4
	Лабораторні	0	0
	Самостійна робота	60	82
Критерії оцінювання роботи студентів	Критерії оцінювання навчальних досягнень студента під час вивчення дисципліни: структура усної відповіді під час підсумкового контролю та в ході практичних занять вимагає від кожного студента дотримання наступних компонентів: 1) визначення основних понять питання (теми, наукової проблеми): формулювання визначень, базисних категорій і понять; пояснення, тлумачення наведених понять (за необхідності); наведення альтернативних (синонімічних) визначень, якщо такі мають місце; коментар; 2) генезис: звідки ввійшло в педагогічну лексику, коли та як виникло вперше; що відомо про першоджерела; як відбувався подальший розвиток; сучасний стан поняття (наукової проблеми); 3) сутність: взаємозв'язок з іншими компонентами системи; аналіз цих зв'язків; закономірності розвитку і функціонування; 4) технологічний аспект використання теоретичного чи прикладного педагогічного знання: переваги та недоліки; значення для передового вітчизняного чи зарубіжного педагогічного досвіду; існуючі та нерозв'язані проблеми; 5) власна оцінка: альтернативні погляди, власне бачення способів розв'язання проблеми; власна оцінка, припущення, їх обґрунтованість. Оцінювання знань з дисципліни здійснюється на основі результатів поточного і підсумкового контролю знань за 100-бальною шкалою. 90-100 А – «відмінно» – здобувач вищої освіти виявляє: високий рівень володіння навчальним		

матеріалом; самостійність у аналізі і узагальненні опанованого матеріалу; особливі творчі здібності; уміння самостійно здобувати знання, знаходити і опрацьовувати необхідну інформацію; уміння використовувати сформовані загальні та спеціальні компетентності для прийняття рішень у нестандартних ситуаціях; переконливо аргументує відповіді, самостійно розкриває власні здібності; високий рівень засвоєння практичних умінь і навичок; уміння вільно використовувати набуті знання під час виконання, практичних завдань; уміння висловлювати своє ставлення до обговорюваних проблем, здатний висловити власну думку щодо дискусійних питань, що ґрунтується на глибокому знанні матеріалу з фаху; здатність пов'язувати теоретичний матеріал із практичними завданнями майбутньої професійної діяльності.

82 – 89 В – «дуже добре» – здобувач вищої освіти виявляє: вільне володіння теоретичним матеріалом; глибоке знання змісту навчальної дисципліни, основних положень наукових джерел та навчальної літератури; уміння вільно використовувати набуті знання під час виконання практичних завдань, висловлювати своє ставлення до обговорюваних проблем; уміння вільно розв'язувати вправи і задачі у стандартних ситуаціях; знання основоположних теорій і фактів, уміння наводити окремі власні приклади на аргументувати певні думки; здатність пов'язувати теоретичний матеріал із практичними завданнями майбутньої професійної діяльності; демонструвати високий рівень засвоєння практичних умінь і навичок; уміння застосовувати вивчений матеріал у стандартних ситуаціях, здатність аналізувати, установлювати найсуттєвіші зв'язки і залежність між явищами, фактами, робити висновки; здатність самостійно виправляти допущені помилки, кількість яких незначна.

75 – 81 С – «добре» – здобувач вищої освіти виявляє: знання змісту освітніх компонентів, основних положень наукових першоджерел та рекомендованої літератури; уміння використовувати набуті знання під час виконання практичних завдань, висловлювати своє ставлення до обговорюваних проблем; здатність пов'язувати теоретичний матеріал, із практичними завданнями

майбутньої професійної діяльності; рівень засвоєння практичних умінь і навичок, необхідний для розв'язання теоретичних і практичних завдань; відповідь є переважно логічною, послідовною, обґрунтованою, дає змогу переважно висвітлити основні положення екзаменаційного питання; під час усної відповіді або розв'язання практичних завдань допустив окремі неточності.

68 – 74 D – «задовільно» – здобувач вищої освіти: в основному опанував знаннями змісту більшості освітніх компонентів, в основному орієнтується в наукових першоджерелах та рекомендованій літературі; теоретичний зміст курсу засвоєний не повністю, але прогалини не носять суттєвого характеру; виявляє вміння в окремих випадках використовувати набуті знання під час виконання практичних завдань, не завжди пов'язує теоретичний матеріал із практичними завданнями майбутньої професійної діяльності; продемонстрував середній рівень засвоєння практичних умінь і навичок, в основному достатній для розв'язання теоретичних і практичних завдань; усна відповідь є невпевненою, непереконливою, фрагментарною, непослідовною, що дає змогу в основному висвітлити екзаменаційне питання; під час відповіді або розв'язання практичних завдань допустив значні неточності.

60 – 67 E – «задовільно» – здобувач вищої освіти виявив: часткові знання окремих фрагментів навчального матеріалу з освітніх компонентів; відсутність достатньої орієнтації в наукових першоджерелах та рекомендованій літературі; вміння лише в поодиноких випадках використовувати набуті знання під час виконання практичних завдань та пов'язувати теоретичний матеріал із практичними завданнями майбутньої професійної діяльності; продемонстрував недостатній рівень засвоєння практичних умінь і навичок; більшість завдань не виконано; відповідь є невпевненою, непереконливою, непослідовною, що не дає змоги висвітлити екзаменаційні питання.

35 – 59 F – «незадовільно» – здобувач вищої освіти не засвоїв матеріал навчальної дисципліни, не розуміє теоретичного матеріалу і не має практичних навичок для виконання поставлених завдань у професійній діяльності. Може дати

	відповідь із кількох простих речень; здатен усно відтворити окремі положення завдання; не має сформованих практичних умінь і навичок. Критерії оцінювання навчальних досягнень студента під час вивчення дисципліни: роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку (75% від можливої максимальної кількості балів за вид діяльності балів); списування під час контрольних робіт та екзаменів заборонені (в т.ч. із використанням мобільних девайсів). Мобільні пристрої дозволяється використовувати лише під час он-лайн тестування та підготовки практичних завдань в процесі заняття. Відвідування занять є обов'язковим компонентом оцінювання, за яке нараховуються бали. За об'єктивних причин (наприклад, хвороба, працевлаштування, міжнародне стажування) навчання може відбуватись в он-лайн формі за погодженням із керівником курсу.
Матеріально-технічне забезпечення	Аудиторія теоретичного навчання, «Ресурсна кімната» (ауд. 204), персональний комп'ютер (ноутбук), інші засоби оргтехніки; електронні освітні платформи; програми та цифрові сервіси для спілкування та прийняття спільних рішень (месенджери, соціальні мережі, опитувальники тощо), підручники й посібники, засоби наочності, наукова література, презентаційні матеріали.