

РОБОЧА ПРОГРАМА
навчальної дисципліни

«ГРУПОВА ДИНАМІКА ТА КОМУНІКАЦІЇ»

Затверджено на засіданні кафедри
цифрових технологій та проектно-
аналітичних рішень
Протокол № 1 від «05» вересня 2023 р.

Запоріжжя 2023



УКЛАДАЧ(І):

- 1 Ровенська Вікторія, кандидат економічних наук, доцент, професор кафедри цифрових технологій та проектно-аналітичних рішень.
- 2 Смирнова Ірина, кандидат економічних наук, доцент, завідувачка кафедри цифрових технологій та проектно-аналітичних рішень.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Завідувач кафедри



Ірина СМІРНОВА

УЗГОДЖЕНО:

Керівник департаменту
управління якістю освіти
та міжнародних проєктів



Костянтин МОЙСЕЄНКО



1 ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Актуальність, теоретична та практична значущість вивчення навчальної дисципліни.

В умовах посилення конкуренції між підприємствами інтелектуального виробництва суттєво підвищується роль психологічного впливу на особистість, комунікативних здібностей та групової динаміки. Запорукою успішної організації роботи колективу як команди та ефективного управління підприємством є знання з групової динаміки та комунікації.


Дисципліна «Групова динаміка та комунікації» надає особливі навички особистості з питань: успішної адаптації до нового колективу, вмілого планування та організації робочого часу та управління стресами, запобігання конфліктним ситуаціям, ефективного вирішення завдань між учасниками команди, усвідомлення своєї ролі у житті, відкриття здатностей до самоконтролю і самокорекції своєї особистості.

Програма навчальної дисципліни передбачає вивчення теоретичних основ групової динаміки; індивідуально-психологічних властивостей особистості та розвитку особистої відповідальності; розглядаються характеристики груп та динаміка розвитку групи і команди; соціально-психологічні ефекти групової роботи; управління стресом. Окрема увага буде приділена ознайомленню з основними моделі та методології розробки ПО, зокрема Фреймворк Скрам (Scrum). Вивчення курсу дасть можливість здобувачам в результаті навчання отримати навички: успішної адаптації до нового колективу, нетворкінгу; вмілого керування своїм часом (техніки тайм-менеджменту, зокрема Матриця Ейзенхауера, SMART, Метод GTD - Getting Things Done та інші); запобігати конфліктних ситуацій та будувати карту конфлікту; ефективно вирішувати завдання спільно з іншими учасниками команди (A-players концепції, Матриця 9 boxes); усвідомлювати свою роль у житті та набутти впевненості в собі, відкрити здатність до самоконтролю і самокорекції своєї особистості (методики оцінки емоційного інтелекту та «вікно Джохарі»).

Застереження щодо рівня попередніх знань.

Бажаними для засвоєння дисципліни будуть базові знання та вміння такі, як:

- знання, що дозволяють розуміти основні аспекти функціонування сучасних комунікацій, загальнокультурні та історичні особливості розвитку сучасного суспільства;
- вміння ефективно професійної комунікації в усній, письмовій формах українською та іноземною мовами для результативного обміну професійною інформацією;

- 
- вміти правильно висловлювати думки й ідеї, викладати їх у письмовому вигляді, а також розуміти співрозмовника та підтримувати діалог.

Результати навчання та їхня відповідність ОПП.

- здатність оцінювати та аналізувати неформальну структуру групи, визначати схильність до певної групової ролі;
- здатність розуміти і адекватно використовувати зміст та психологічні особливості «soft skills», їх важливість для особистісної та професійної самореалізації; здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня, використовуючи професійну аргументацію для донесення інформації, ідей, проблем та способів їх вирішення;
- здатність застосовувати методи креативного мислення для генерації нових ідей або пошуку рішень складних завдань, у тому числі нестандартних, за допомогою команди однодумців;
- здатність адаптуватися та проявляти ініціативу і самостійність в ситуаціях, які виникають в професійній діяльності, при прийнятті та обґрунтуванні управлінських рішень, враховуючи вимоги чинного законодавства, етичні міркування та соціальну відповідальність;
- здатність розуміти сутність лідерства та застосовувати лідерські навички в управлінні персоналом та в роботі з різними категоріями працівників;
- здатність щодо організації командної роботи та формування вміння працювати в команді; застосовувати техніку контролю емоційного напруження та вирішення конфліктів
- здатність формувати індивідуальну траєкторію саморозвитку, особистісного зростання і професійної самореалізації.

Мова освітнього процесу: українська, (окремі джерела інформації та/або розділ курсу – частково англійською)

Рівень вищої освіти: магістерський.

Форми та методи навчання.

Освітній процес будується як комбінація лекцій та самостійного вивчення навчального матеріалу на платформі Moodle – з одного боку, та проблемно орієнтованих практичних занять – з іншого. Практичні заняття передбачають не тільки аналіз умовно змодельованих ситуацій і реальних кейсів, але й використання інтерактивних форм навчання: проведення дискусій, мозкових штурмів. Окрім роботи на цих заняттях від здобувача вищої освіти вимагається виконати індивідуальні завдання та модульні контрольні роботи. Опціонально доступні індивідуальні та групові консультації.



НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА

Для варіанту вивчення дисципліни як обов'язкового компоненту освітньої програми «Бізнес-аналітика» та для варіанту вивчення дисципліни як вибіркового компоненту освітніх програм

Змістовий модуль 1. Групова динаміка

Тема 1. Теоретичні основи групової динаміки


Сутність, значення поняття "групова динаміка". Структура групової динаміки (цілі групи, вправи по збору очікувань; норми групи; структура групи: демократична та ієрархічна; згуртованість групи: фактори, які сприяють згуртованості, причини зниження згуртованості групи; напруга групи: зовнішнє середовище, відсутність перерв, непорозуміння з ведучим, учасники, що заважають, незадоволення запиту учасника, настроїв лідера групи; позиція ведучого: лідер, аналітик, коментатор, експерт, аутентична особистість; фази розвитку групи: модель розвитку за Такманом: формування, конфліктування, нормування, виконання та завершення).

Що таке групові ефекти, які вони бувають та як впливають на працездатність членів команди. Види групових ефектів: ефект соціальної фасилітації, ефект Рінгельмана, ефект синергії, ефект групового мислення, ефект конформізму, ефект моди, наслідування, ефект ореолу або гало-ефект, ефект маятника, ефект хвилі, ефект пульсара, ефект бумеранга, ефект ми і вони.

Тема 2. Індивідуально-психологічні властивості особистості

Поняття та структура особистості: людина, індивід, індивідуальність, особистість. Природні властивості особистості, які впливають на роботу в команді.

Класифікація психотипів. Класифікації, розроблені до 20 століття: Типи темпераментів по Гіппократу: холерик, сангвінік, флегматик, меланхолік. Класифікації, розроблені в першій половині 20 століття: Типи характеру за Е. Кречмером: астеник, атлетик, пікнік. Особистісні типи за Карлом Юнгом: екстраверт - інтроверт. Типологія Майерс-Бріггс (МВТІ). Класифікації, розроблені в другій половині 20 століття; Інтернальний - екстернальний тип. Автор: Джуліан Роттер. Психотипи за А.Е. Личко: Параноїк, Епілептоїд, Шизоїд, Істероїд, Гипертим, Психастеник, Сенситів та інші. Дивись Типи акцентуацій. Соціонічні типи. Класифікації, створені в 21 столітті. Психологічний тест Н.І. Козлова "Що ви за птиця?" ділить людей на типи Яструб, Голуб, Страус. Цим трьома типам відповідають три основних стилі впливу: Силовик, Душка, Тактик. Аналог цього тесту в діловій сфері - тест



"Червоний - синій - зелений" (автор Вальтер Штайн). Типологія за Аристотелевськими категоріями: Персоналіст, Вещіст, тимчасовий правитель, Намісник, Процесор, Філософ. Класифікація Чотири стихії. Еннеаграма особистості (Ентузіаст, Конфронтатор, Досяжник, Миротворець, Індивідуаліст, Спостерігач, Помічник, Скептик, Реформатор). Типи керівників за В. Адизесу.

Тема 3. Характеристика групи

Поняття групи. Класифікація груп (за розміром групи, за сферою спільної діяльності, за рівнем розвитку, за реальністю існування, за ступенем формалізації (принцип створення), за метою існування, за періодом функціонування, за характером входження індивіда в групу).

Причини створення груп і стадії їх розвитку. Групові якоря, які утримують людину в групі без будь-якого примусу, з власної волі. Причини виникнення груп. Стадії розвитку груп. Особливості поведінки особистості у групі. Ролі в команді ІТ-проєкту (рекрутер, HR-фахівець, системний адміністратор, DevOps, бізнес-аналітик, дизайнер, менеджер проєкту - Project manager, розробник - Frontend developer Backend developer, Manual Quality Assurance, QA Automation).

Ухвалення рішень в групі; методи відсутності відповідної реакції, правило старшинства, правило меншості, правило більшості, консенсус, правило однастайності. Методи покращення ухвалення групових рішень (мозковий штурм, техніка номінальних груп, метод Делфі).

Соціально-психологічні параметри групи. Статусні позиції в групі (лідер, прийняті, ізольовані, відкинуті). Характеристика групових ролей в залежності від ситуації (ініціатор, розробник, координатор, контролер, оцінювач, погонич, натхненник, гармонізатор, примиритель, диспетчер, нормувальник, ведений). Соціально-психологічний клімат (СПК) групи. Методи визначення соціально-психологічного клімату у колективі. Психологічний кліматичний круг. Соціометричної картки при непараметричній процедурі. Методика кількісної оцінки СПК (

Тема 4. Динаміка розвитку групи та команди

Основний зміст поняття «команда» та її ознаки. Відмінності команди від групи;. Складові процесу командоутворення. Характеристика рівнів розвитку команди. Складові кривої командної ефективності. Побудова команди. Стадії формування команд за Брюсом Такменом .

TeamDevelopment і TeamBuilding. Етапи проведення тимбілдінг – тренінгів. «Підводні камені» в роботі команд. П'ять пороків команди.

Парадокс Абіліна при роботі в команді. Від контролю до самоорганізації в команді.. Гайд для тих, хто хоче повернути команду до офлайн-офісу. 10 потенційно деструктивних способів комунікації у команді.



Змістовий модуль 2. Комунікації

Тема 5. Основні моделі та методології розробки ПЗ

Що таке життєвий цикл розробки програмного забезпечення. Моделі (методології) життєвого циклу розробки ПЗ: Waterfall Model - водоспадна (каскадна) модель, V-Model , інкрементна модель проектного циклу, RAD-модель, Agile Model, Iterative Model» (ітеративна або ітераційна модель), спіральна модель.

Тема 6. Фреймворк Скрам (Scrum)

Що таке Scrum команда. Кроки по впровадженню Scrum. Ролі та обов'язки в Agile команді: стейкхолдер, бізнес-аналітик, Development team, Менеджер Продукта (Product Manager), Менеджер Проекта (Project Manager, PM), Керівник Команди, він же Teamlead, команда розробників, команда тестувальників). Як працює Scrum команда. Як вибрати роль у scrum-команді. **Скрам Ролі (SCRUM Roles):** Власник Продукта (Product Owner , PO), Скрам Майстер (Scrum Master, SM), Тренер (Agile Coach / SCRUM Coach). Ключеві цінності Scrum.

Тема 7. Управління конфліктами в команді

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 проектів. Презентація результатів обговорення. Підведення проміжних підсумків. Виділення загальних позицій; позицій, за якими при наявності розбіжностей можливість інтеграції досить очевидна; взаємовиключних позицій (проводиться провідним в контакт з групою). Робота з вирішення виявлених протиріч. Фіксація результатів і вибір комітету для підготовки остаточного проекту контракту.

Критерії оцінки ефективності зворотного зв'язку. Визначення місії команди і короткий виклад командного бачення. Розподіл формальних і неформальних владних повноважень і відповідальності в команді. Відповідальність і влада. Процедура прийняття рішень. Факт прийняття кожним членом команди особистої відповідальності за груповий процес і результат. Принцип й процедура розв'язання конфліктних ситуацій. Розподіл дивідендів, отриманих в результаті роботи команди між її учасниками. Результати роботи. Фліпчарт і копії результатів.

2 ОБСЯГ І СТРУКТУРА ДИСЦИПЛІНИ

3.1 Розподіл обсягу дисципліни за видами навчальних занять та темами для освітніх програм, в яких вивчення дисципліни є обов'язковим та як вибіркової

Для освітніх програм: 051- Бізнес-процеси та операційна ефективність, 183- Інноваційні технології та системи захисту навколишнього середовища

№ з/п	Назви змістових модулів і тем	Кількість годин				
		Усього	В т.ч.			
			Л	П (С)	Лаб	СРС
Змістовий модуль 1. Групова динаміка						
1	Теоретичні основи групової динаміки	14	2	2		10
2	Індивідуально-психологічні властивості особистості та розвиток особистої відповідальності	28	8	8		12
3	Характеристика групи	22	4	4		14
4	Динаміка розвитку групи і команди	20	3	3		14
	Всього за модулем 1	84	17	17		50
Змістовий модуль 2. Комунікації						
5	Основні моделі та методології розробки ПО	22	4	4		14
6	Фреймворк Скрам (Scrum)	26	5	5		16
7	Управління конфліктами в команді	18	4	4		10
	Всього за модулем 2	66	13	13		40
Усього годин		150	30	30		90

Тут і далі: Л – лекції, П (С) – практичні (семінарські) заняття, Лаб – лабораторні заняття, СРС – самостійна робота студентів.

Для освітньої програми 122- Комп'ютерні науки та цифровий інтелект

№ з/п	Назви змістових модулів і тем	Кількість годин				
		Усього	В т.ч.			
			Л	П (С)	Лаб	СРС
Змістовий модуль 1. Групова динаміка						
1	Теоретичні основи групової динаміки	10	2			8
2	Індивідуально-психологічні властивості особистості та розвиток особистої відповідальності	22	4	8		10
3	Характеристика групи	14	2	4		8
4	Динаміка розвитку групи і команди	14	2	4		8
	Всього за модулем 1	60	10	16		34
Змістовий модуль 2. Комунікації						
5	Основні моделі та методології розробки ПО	20	2	4		14
6	Фреймворк Скрам (Scrum)	20	2	4		14
7	Управління конфліктами в команді	20		4		16
	Всього за модулем 2	60	4	12		44
Усього годин		120	14	28		78

Перелік лабораторних робіт

Лабораторні роботи не передбачаються

№ з/п	Назва або опис змісту лабораторної роботи
1	-
2	-

3.2 Перелік розрахункових, аналітичних, графічних та ін. індивідуальних завдань

№ з/п	Опис індивідуального завдання
1	<p>Індивідуальне завдання «Вікно Джохарі».</p> <p>На підставі пройдених тестів: психотип за Юнгом, психотип за Гіппократом, локус контролю - скласти власний психологічний профіль.</p> <p>«Вікна Джохарі» - техніка, що допомагає краще зрозуміти себе, ставлення до себе самого та взаємодію з іншими.</p> <p>Застосувати методику самопізнання та самоаналізу «Вікно Джохарі» - згрупувати отримані характеристики в таблицю з чотирьох клітинок, а її основою служить дві осі координат: знання людини про себе; його сприйняття оточуючими.</p> <p>Щоб проникнути вглиб свого характеру, необхідно намалювати таблицю, де: Відкрита зона, вона розташовується зліва вгорі. Це те, що знаємо про себе і ми, і бачать інші. Прихована зона, зліва внизу. Це властивості, про які ми знаємо, але не демонструємо іншим. Сліпе пляма, праворуч угорі. Це проблемну ділянку, де розміщене те, що знають про нас інші, але не знаємо ми. Невідома зона — приховані характеристики, не відомі ні нам, ні нашому оточенню.</p> <p>У кожному поле цієї таблиці можуть бути самі різні властивості — як хороші, так і не дуже. Що з ними робити, думаю, і так ясно: погане викоринювати, а хороше плекати та розвивати.</p> <p>Робота з вікном Джохарі полягає в тому, щоб зробити зрозумілими для себе всі чотири поля, а головне — максимально розширити першу зону за рахунок інших.</p>
2	<p>Індивідуальне завдання «Матриця навичок»</p> <p>Результат роботи співробітників залежить від їх професійних навичок та особистих якостей. Але яких саме? Щоб визначити ключові компетенції працівників, та був оцінити їх, використовують матрицю компетенцій.</p> <p>Матриця компетенцій персоналу - це таблиця з даними про рівень компетентності працівників. Вона визначає вимоги щодо поведінки персоналу на робочому місці для всіх посад компанії.</p> <p>Заповнена матриця компетенцій показує, які навички потрібні співробітникам до роботи, які вони вже розвинені, які потрібно розвинути. Ця інформація є корисною як для керівництва, так і для самих співробітників. Вона допомагає вирішувати низку управлінських завдань всіх етапах взаємодії з персоналом — від найму до звільнення.</p> <p>Матриця компетенцій дає співробітнику розуміння, яку поведінку він має проявляти для успішної роботи у команді. Також вона показує його сильні та слабкі сторони. Це чудова стартова точка для мотивованого навчання та розвитку.</p>

3 ПІДХОДИ ТА КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ

4.1 Складові оцінювання успішності (для здобувачів освіти, які обрали дану дисципліну як вибіркову)

Назва і стислий зміст контрольного заходу	Кількість балів денна форма
Робота практичних занять	20
Виконання індивідуальних аналітично-розрахункових завдань	40
Модульні контрольні роботи (підсумкова контрольна робота для заочної форми)	40
Всього поточна успішність (О)	100

4.2 Порядок визначення підсумкової оцінки

Модульні контрольні роботи складаються на практичних заняттях за розкладом, графік складання контрольних точок (надання та захисту індивідуальних завдань, надання підсумкової контрольної роботи для заочної форми) повідомляється викладачем на початку викладання освітнього компоненту, однак вони мають бути захищені не пізніше, як за один тиждень до закінчення семестру (теоретичного навчання) для виставлення оцінки за поточну успішність (О);

Підсумкова оцінка (ПО) за освітній компонент здобувачам освіти виставляється за поточною успішністю на момент закінчення теоретичного навчання в семестрі (на останньому тижні теоретичного навчання); в разі, якщо вона складає менше 60 балів, то здобувач освіти повинен отримати або покращити свої оцінки з поточних контрольних заходів хоча б до рівня 60 балів до моменту завершення сесійного контролю або в разі невиконання цього строку – у встановлені терміни ліквідації академічної заборгованості; в разі, якщо академічну заборгованість не ліквідовано у встановлений термін – здобувач освіти вважається таким, що не склав залік з дисципліни і підлягає відрахуванню.

Переведення кількості балів у шкалу ECTS (A, B, C, D, E, F, FX) та інші шкали здійснюється відповідно до регламентів Університету.

4.3 Підходи до визнання та перезарахування кредитів/результатів навчання за попередніми рівнями освіти

В рамках процедур визнання та перезарахування кредитів враховуються кредити та оцінка результатів навчання з дисциплін (освітніх компонентів) «Ділові комунікації», «Конфліктологія», «Гнучкі навички» отримані на попередніх або такому ж рівні вищої освіти.

4.4 Підходи до визнання результатів навчання, отриманих у неформальній та інформальній освіті

- Результати неформальної або інформальної освіти можуть бути визнані в рамках оцінювання окремих індивідуальних завдань за узгодженням з викладачем.
- Результати участі у науковій роботі (статті, тези виступів, конкурсні наукові роботи тощо) можуть бути визнані в рамках оцінювання окремих індивідуальних завдань і модульних контрольних робіт за узгодженням з викладачем або в рамках оцінювання результатів виконання індивідуальних завдань або модульних контрольних робіт.

4 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА

Базові

- 1 Виноградова О. В., Євтушенко Н.О. Групова динаміка та комунікації. Навчальний посібник.– Київ: ДУТ, 2018. – 223 с.
- 2 Групова динаміка та комунікації: Курс лекцій. – 75 с.
- 3 Гоулман Д., Бояціс Р., Маккі Е. Емоційний інтелект. Київ : Наш Формат, 2019. 288 с.
- 4 Кеннет Рубин. Основы Scrum: Практическое руководство по гибкой разработке ПО. – М. : Вильямс, 2016. – С. 544
- 5 Мнушка, О.В. Групова динаміка та комунікації : конспект лекцій для студентів за спеціальністю 121 «Інженерія програмного забезпечення» / Мнушка О.В. - Харків, ХНАДУ, 2020.
- 6 Пасека М. С. Групова динаміка ефективних команд розробників : монографія / Пасека М. С., Пасека Н. М., Романишин Ю. Л., Шекета В. І. - Івано-Франківськ : ІФНТУНГ, 2022. 302 с.
- 7 Презентації лекцій з дисципліни «Групова динаміка та комунікації» / Ровенська В.В., 2023-2024.
- 8 Сегеда І. Групова динаміка та комунікації. Київ : КПІ ім.Ігоря Сікарського, 2019. 59с.
- 9 Юрчишин, В.М. Групова динаміка та комунікації : конспект лекцій / В.М. Юрчишин, Л.М. Ходак, Л.М. Гобир. – Івано-Франківськ : ІФНТУНГ, 2015. – 146 с.
- 10 Ющишина Л. О. Групова динаміка та комунікації (тренінг): курс лекцій. Луцьк: Волинський національний університет імені Лесі Українки, 2022. 170 с.

Додаткові

- 11 Fiedler, F. E. (1967). A theory of leadership effectiveness. McGraw-Hill.
- 12 Gallwey, W. T. (1997). The inner game of tennis. Random House.
- 13 Norton, D. P., & Kaplan, R. S. (2000). The Strategy-Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive in the New Business Environment. Harvard Business School Press.
- 14 A. Teh, E. Baniassad, D. V. Rooy, and C. Boughton, «Social Psychology and Software Teams: Establishing Task-Effective Group Norms,» IEEE Software, vol. 29, no.4, pp.53–58, Jul. 2012.
- 15 Bartel, C. A., and R. Saavedra . 2000. “The Collective Construction of Work Group Moods.” Administrative Science Quarterly 45 (2): pp. 197–231. doi:10.2307/2667070.
- 16 Партико Н. Основи конфліктології. Львів : Львівська політехніка, 2021. 56 с.
- 17 Фергюсон Р., Коулман П. Результативний конфлікт. Незгода – це сила, що працює на вас. Київ : Наш формат, 2016. 320 с.
- 18 Яхно Т. П., Куревіна І. О. Конфліктологія та теорія переговорів : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2019. 168 с.

Web-ресурси

- 19 <https://zakon.rada.gov.ua>
- 20 Business Perspectives - Problems and Perspectives in Management
- 21 <http://www.psihologu.info/> - psihologu.info

5 АКАДЕМІЧНІ ПОЛІТИКИ

Як член студентської спільноти Технічного університету «МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА» Ви маєте дотримуватися певних стандартів та академічної політики:

- Шахрайство та плагіат заборонені.
- Матеріали в рамках курсу, захищені авторським правом, можуть бути використані лише тільки здобувачами освіти, яким призначено даний курс. зарахованих на курс для цілей, пов'язаних з цим курсом і не можуть поширюватися.
- Спілкування з однокурсниками та викладачем має бути професійним та ввічливим.
- Очікується, що Ви перевірятимете всі Ваші письмові повідомлення, включаючи поштові повідомлення, на коректність змісту та мови.
- Університет прагне підтримувати середовище, вільне від дискримінації або дискримінаційних домагань, спрямованих на будь-яку людину або групу в межах своєї спільноти - здобувачів освіти, співробітників або відвідувачів.

[Академічні політики - Polytechnic \(metinvest.university\)](https://metinvest.university)