

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Тобольский педагогический институт им. Д.И.Менделеева (филиал)  
Тюменского государственного университета

УТВЕРЖДАЮ

Директор

Шилов С.П.

« 28 » \_\_\_\_\_ 2020 г.



**КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ (TEAM BUILDING)**

Рабочая программа  
для обучающихся по направлению подготовки  
44.03.02 Психолого-педагогическое образование  
Профиль: Тьюторство  
Форма обучения: очная

Медведева Н.А. Командообразование (Team building). Рабочая программа для обучающихся по направлению подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование, профиль Тьюторство, форма обучения очная. Тобольск, 2020.

Рабочая программа дисциплины опубликована на сайте ТюмГУ: Командообразование (Team building) [электронный ресурс] / Режим доступа: <https://tobolsk.utmn.ru/sveden/education/#>

## 1. Пояснительная записка

**Целями** учебной дисциплины являются формирование у студентов компетенций, позволяющих им успешно решать весь спектр задач, связанных с созданием и функционированием команд в организациях, отчетливо выраженного индивидуального взгляда на проблему создания и функционирования команды, понимания ее сути как социально-психологического феномена, а также формирование представлений о теоретических аспектах командообразования, сущности реализации лидерских позиций в современных командообразования, овладению навыками решать спектр задач, связанных с созданием и функционированием команд в организациях.

**Задачи** изучения дисциплины:

- сформировать научно обоснованное представление о команде как фундаментальном понятии современной организационной психологии и о социально-психологической сущности его феноменологического содержания в организационном контексте;

- обучить практическим методам отбора кандидатов в команду в логике обеспечения кадрового потенциала, интеграции функций оперативного управления, и перспективного развития организации;

- обучить самостоятельной разработке и реализации развернутых программ социально-психологического обеспечения, создания команд с учетом специфики конкретных организаций;

- обеспечить личностное и профессиональное развитие применительно к реализации функции командного оператора;

- сформировать целенаправленную установку на ознакомление с практическим опытом коллег, систематический анализ как окончательных, так и промежуточных результатов деятельности, в контексте командообразования;

- расширить компетенции, связанные с практической социально-психологической работой, по интрагрупповому развитию в широком контексте;

- обучить методологическим и методическим основам систематизации собственного практического опыта и разработки на его основе авторских командообразующих техник и технологий.

### 1.1. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Командообразование (Team building)» входит в блок Б1.В.ДВ Дисциплины (модули). Вариативная часть. Дисциплины по выбору.

Дисциплина имеет межпредметные связи с дисциплинами: «Социальная психология и социальная инноватика», «Психология межличностного общения», «Индивидуальный трек успешного образования (Сам себе тьютор)».

### 1.2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения данной дисциплины (модуля)

Код и наименование компетенции (из ФГОС ВО)	Планируемые результаты обучения: (знаниевые/функциональные)
УК-2 - способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм,	Знает этические и правовые нормы, регламентирующие деятельность командного оператора.
	Умеет составлять краткий и развернутый отчеты по результатам тренинга, качественно подготавливать материалы, составлять анкеты

<p>имеющихся ресурсов и ограничений</p>	<p>обратной связи от участников тренинга; совершенствовать навыки межличностного взаимодействия и воздействия в роли командного оператора, использовать ресурсы профессионального сообщества для разрешения текущих проблемных ситуаций, и в целях дальнейшего профессионального роста.</p>
<p>УК 3 - способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>Знает основы управления человеческими ресурсами; элементы и виды организационных культур; особенности решения восприятия и запоминания информации; современные социально-психологические теории малых групп, их виды, закономерности и этапы развития; теоретическое обоснование команды как особого социально-психологического феномена, ее отличий от других видов малых групп высокого уровня развития; современные теории интрагруппового развития, мотивации, конфликтологии, межличностного и межгруппового взаимодействия в организационном контексте; критерии оценки эффективности деятельности команды.</p> <p>Умеет применять в профессиональной деятельности приемы для общения, а также организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; эффективно организовать командное взаимодействие для решения и стратегических и оперативных управленческих задач; проводить аудит человеческих ресурсов; осуществлять диагностику для написания отчета по результатам тренинга; визуализировать информацию с использованием пиктограммы и идеограммы; составлять «визуальный словарь» для тренинговой программы.</p>
<p>ПК 3 - способен проектировать и реализовывать совместно с педагогами индивидуальные образовательные маршруты для обучающихся, в т.ч. обучающихся с ограниченными возможностями здоровья</p>	<p>Знает основные закономерности индивидуально-личностного развития в интрагрупповом контексте; социально-психологическую и психолого-акмеологическую специфику деятельности командного оператора.</p> <p>Умеет применять на практике методы социально-психологической и психолого-акмеологической диагностики профессионального и личностного потенциала кандидатов в команду; самостоятельно разрабатывать полномасштабные программы</p>

	по созданию реально функциональных команд; оценивать потребность в обучении, применять командообразующие технологии в целях решения локальных задач, связанных с повышением эффективности деятельности; устанавливать полноценные партнерские отношения с членами на индивидуальном и групповом уровнях в процессе реализации программ по созданию команд; осуществлять постоянный самостоятельный мониторинг процесса командообразования, выявлять проблемные моменты в собственной активности, использовать групповой потенциал для достижения оптимального результата; составлять программы тренинга, подбирать методологически правильные упражнения.
--	---

## 2. Структура и объем дисциплины

Таблица 1

Вид учебной работы	Всего часов (академические часы)	Часов в семестре (академические часы)
		15
<b>Общий объем</b>	<b>5 з.е.</b>	<b>5 з.е.</b>
	<b>180</b>	<b>180</b>
Из них:		
<b>Часы аудиторной работы (всего):</b>	<b>64</b>	<b>64</b>
Лекции	32	32
Практические занятия	32	32
Лабораторные / практические занятия по подгруппам	-	-
<b>Часы внеаудиторной работы, включая самостоятельную работу обучающегося</b>	<b>116</b>	<b>116</b>
Вид промежуточной аттестации	экзамен	экзамен

## 3. Система оценивания

Текущий контроль успеваемости - проверка усвоения учебного материала, регулярно осуществляемая на протяжении семестра; используется балльно-рейтинговая система. Осуществляется в течение семестра в виде устного опроса (собеседования по контрольным вопросам раздела или темы) студентов на занятиях, выполнения заданий для самостоятельной работы (рабочая тетрадь), выступлений с докладами и сообщениями, практические задания и кейс-задачи, участие в дискуссиях на семинарах, работы на практических занятиях, выполнения учебного проекта (творческой программы тимбилдинга).

Итоговый контроль предусмотрен в виде экзамена. Обязательным условием допуска студента к экзамену является посещение им в течение семестра аудиторных занятий, выполнение всех индивидуальных заданий, получение положительных оценок на

промежуточных аттестациях. Способ проведения контроля: экзамен (в форме бланкового или электронного тестирования).

#### 4. Содержание дисциплины

##### 4.1. Тематический план дисциплины

Таблица 2

№ п/ п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.				
		Всего	Виды аудиторной работы (академические часы)			Иные виды контактной работы
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные/ практические занятия по подгруппам	
1	2	3	4	5	6	7
<b>Раздел 1. Теоретические аспекты командообразования</b>						
1.	Содержательная характеристика понятий «группа», «коллектив», «организация», «команда»	15	2	2		
2.	История командообразования в мире и в России	15	2	2		
3.	Педагогические истоки современного командообразования	15	2	2		
<b>Раздел 2. Основные подходы к комплектованию команд</b>						
4.	Типологический подход к комплектованию команд	15	2	2		
5.	Характеристика ролевых подходов к комплектованию команд	15	2	2		
<b>Раздел 3. Процесс командного строительства</b>						
6.	Общая технология создания команды	15	6	2		
7.	Основные этапы процесса командообразования	15	6	10		
<b>Раздел 4. Организация работы в команде</b>						
8.	Распределение ролей в команде	15	2	2		
9.	Планирование деятельности команды	15	2	2		
10.	Динамика внутрикомандных	15	2	2		

	процессов					
<b>Раздел 5. Мониторинг эффективности команды</b>						
11.	Понятие и формы мониторинга	15	2	2		
12.	Профилактический мониторинг эффективности команды	15	2	2		
	<b>Итого (часов)</b>	<b>180</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	-	-

## 4.2. Содержание дисциплины (модуля) по темам

### 4.2.1. Содержание лекций

#### Раздел 1. Теоретические аспекты командообразования в организации

##### **Тема 1. Содержательная характеристика понятий «группа», «коллектив», «организация», «команда»**

Взаимодействие людей происходит в разнообразных группах. Терминологическая путаница между понятиями «команда», «организация», «коллектив». Содержательная характеристика понятий «группа», «коллектив», «организация», «команда».

##### **Тема 2. История командообразования в мире и в России**

Специальные мероприятия и игры в древнем Риме. Массовые развлечения и театральные представления на площадях для развлечений горожан, отдыха и для укрепления боевого духа в Греции. Первые командообразующие игры в Англии. Хоторнскте эксперименты. Теория межличностных отношений и психологической совместимости У. Шутца. Направление «Outdoor Education». Формы командного образования в России.

##### **Тема 3. Педагогические истоки современного командообразования**

Теоретические основы и пути формирования детского коллектива по Н.К. Крупской. Теория коллективного воспитания С.Т. Шацкого. Организации деятельности группы, направленной на общую заботу об окружающем мире, о людях, о самих членах группы (А.С. Макаренко). Воспитательная система творческого развития личности В.А. Сухомлинского.

#### Раздел 2. Основные подходы к комплектованию команд

##### **Тема 4. Типологический подход к комплектованию команд**

Основы типологии личности К.Г. Юнга. Типология Майерс-Бриггс. Система описания важнейших индивидуально-психологических характеристик людей, особенностей их предпочтений, мотивации, стилей поведения. Типологическая модель Д. Кейрси. Опросник Кейрси.

##### **Тема 5. Характеристика ролевых подходов к комплектованию команд**

Концепция командных ролей Р.М. Белбина. Команда как взаимодействие 9 типов ролей. Психометрические тесты для оценки возможного вклада каждого участника. «Колесо команды» Марджерисона-МакКенна. Идентификация командных ролей на основе индивидуальных качеств Модель управленческих ролей Т.Ю. Базарова.

#### Раздел 3. Процесс командного строительства в образовательной организации

**Тема 6. Общая технология создания команды**

Ориентация на формирование гетерогенных групп. Первичные и вторичные характеристики. Шаги по формированию эффективной команды: отбор или подбор сотрудников, регулирование численности команды и постановка целей. Численность или компетентность.

**Тема 7. Основные этапы процесса командообразования**

Подбор сотрудников. Регулирование численного состава эффективной команды. Постановка целей и задач. Диагностический этап создания команды. Тренинговый этап создания команды. Этап психологического сопровождения команды.

**Раздел 4. Организация работы в команде****Тема 8. Распределение ролей в команде**

Личностные способности членов команды. Неформальное распределение между членами команды различных ролевых функций для разрешения проблем в благоприятном для команды направлении. Три основных типа ролевого распределения в команде. Основные наиболее распространенные роли. Распределение ролей в команде. Адекватное и гибкое ролевое распределение.

**Тема 9. Планирование деятельности команды**

Планирование как условие продуктивной деятельности команды. Процесс разработки и принятия целевых установок. Оценка поставленной цели. Собственный инструмент контроля и управления продвижением к намеченным целям. Определение стратегических и оперативных целей. Определение стратегии развития. Составление долгосрочного плана достижения стратегических целей. Составление набора различных вариантов выполнения поставленных задач. Периодическая корректировка стратегического плана.

**Тема 10. Динамика внутрикомандных процессов**

Динамика развития команды в целом. Особенности протекания внутрикомандных процессов. Феномен групповой динамики. Теория малых групп и социальной технологии К. Левина. Закономерности групповой динамики. Модель развития группы Б. Такмена. Успешность развития команды.

**Раздел 5. Мониторинг эффективности команды****Тема 11. Понятие и формы мониторинга**

Понятие «мониторинг». Процесс отслеживания состояния объекта. Целостная система, реализующая множество функций. Особенности мониторинга. Эффективный мониторинг. Основные методические требования. Формы мониторинга. Профилактический мониторинг. Проблемно-ориентированный мониторинг.

**Тема 12. Профилактический мониторинг эффективности команды**

Социально-психологические черты эффективной команды. Групповое мышление. Разграничение ролей в команде и принцип открытости при анализе действий и результатов. Критерии эффективно работающей команды. Профилактический мониторинг. Требования к проведению мониторинга.

**4.2.2. Планы практических занятий****Тема. Педагогические истоки современного командообразования**

1. Взгляды А.В. Луначарского на роль коллектива в воспитании личности.

2. Н.К. Крупская о путях формирования детского коллектива.
3. Теория коллективного воспитания С.Т. Шацкого.
4. Система организации жизни коммуны А.С. Макаренко.
5. Педагогический опыт В.А. Сухомлинского по построению воспитательной системы творческого развития личности.
6. «Воспитательная система общей заботы» И.П. Иванова.

**Тема. Типологический подход к комплектованию команд**

1. Типология личности К. Юнга.
2. Типологический подход Майерс-Бриггс к командообразованию.
3. Психотипы в модели Д. Кейрси.

**Тема. Характеристика ролевых подходов к комплектованию команд**

1. Концепция командных ролей Р.М. Белбина.
2. Система управления командой Марджерисона-МакКенна.
3. Модель управленческих ролей Т.Ю. Базарова.

**Тема. Основные этапы процесса командообразования**

1. Феномен групповой динамики.
2. Модель развития группы Б. Такмена.
3. Стадии развития команды по Дж. В. Ньюстрему и К. Дэвису.
4. Отечественные модели жизненного цикла команды (Г.М. Андреева, Т.Ю. Базаров, Т.Д. Зинкевич-Евстигнеева).
5. Распределение ролей в команде.
6. Планирование деятельности команды.
7. Динамика внутрикомандных процессов.

**Тема. Понятие и формы мониторинга в командообразовании**

1. Понятие и назначение мониторинга.
2. Требования к проведению мониторинга.
3. Формы мониторинга (профилактический мониторинг, проблемно-ориентированный мониторинг).

**Задания к практическим занятиям**

1. Заполнить таблицу «Представления о команде у разных авторов»

Автор	Определение	Выходные данные источника (название, указание страницы или адрес электронного ресурса)

2. Заполнить таблицу «Представления о понятии «командообразование» у разных авторов»

Автор	Определение	Выходные данные источника (название, указание страницы или адрес электронного ресурса)

3. Заполнить таблицу «Сравнительный анализ понятий «команда» и «группа»»

Команда	Группа

4. Составить аннотированный список статей по курсу «Тимбилдинг в образовательной

организации» за последние 5 лет

Выходные данные журнала (название, номер журнала, год издания)	Выходные данные статьи (автор, название, страницы)	Краткая аннотация содержания статьи

5. Заполните таблицу «Виды проектных групп и их специфика»

Название проектной группы	Характеристика проектной группы	Сложности и противоречия

6. Проведите диагностику группы, в которой вы работаете/учитесь с помощью теста «Определение собственной роли в команде» (автор – Р.М. Белбин), опишите полученный результат по каждому испытуемому и по группе в целом.

7. Вы пришли работать в компанию на должность руководителя отдела персонала. До вашего прихода данного отдела не существовало. Ваша задача – создать отдел. Опишите требования к ролям ваших подчиненных, используя различные модели (модель Майерс-Бриггс, модель Кейрси, Модель Белбина, модель Т.Ю. Базарова).

8. Особенности работы в команде.

8.1. В команде существуют разногласия в понимании сути кардинальных решений, происходящих в организации. Опишите ваши действия, как руководителя, в данной ситуации.

8.2. Вас назначили начальником отдела, который характеризуется высоким уровнем текучести кадров. Опишите ваши действия в данной ситуации.

8.3. Составьте список вопросов, которые возможно спросить при проведении собеседования при приеме на работу и которые позволяют определить роль человека в команде.

8.4. Заполните таблицу «Вопросы для анализа деятельности команды»

Тип задач	Вопросы для рефлексии деятельности в команде

9. Формирование команды.

9.1. Вы являетесь руководителем рекламного агентства. У вас в подчинении – 19 человек. Вам необходимо разработать программу мероприятий, направленных на формирование команды. Программа должна включать в себя указание мероприятий, сроков проведения, ответственных лиц, затрат.

9.2. Вы – руководитель молодой, динамично развивающейся компании. Компания занимается продажей автомобилей иностранного производства. Ее численность – 150 человек. Разработайте план мероприятий, направленных на формирование команды. Программа должна включать в себя указание мероприятий, сроков проведения, ответственных лиц, затрат.

9.3. Вам необходимо выбрать программу тренинга командообразования для ваших сотрудников. По каким критериям бы будете осуществлять выбор? Приведите список критериев и их обоснование.

9.4. Проанализируйте 10 программ тренинга «Командообразование» и заполните таблицу

Выходные данные компании, предлагающей тренинг (название, адрес, контактные телефоны)	Источник информации	Содержание программы тренинга	Достоинства программы тренинга	Недостатки программы тренинга

--	--	--	--	--

9.5. Составьте примерный список упражнений, которые можно использовать руководителю непосредственно на рабочем месте для формирования команды в своей организации/отделе.

10. Диагностика собственной роли в команде.

Процедура проведения: студентам предлагается заполнить бланк теста «Определение собственной роли в команде» (автор – Р.М. Белбин) или ответить на вопросы опросника «Управленческие роли» (автор – Т.Ю. Базаров).

После этого каждый студент должен написать интерпретацию полученных результатов и оценить их с точки зрения эффективности командной работы.

11. Просмотрите запись вебинара «Мотивация без кнута и пряника» (используйте ссылку) -

<https://yandex.ru/video/preview/?filmId=3098590218953131018&url=http%3A%2F%2Fsalda.ws%2Fvideo.php%3Fid%3D1VQUFrYGBA&text=%D0%9C%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D0%B1%D0%B5%D0%B7%20%D0%BA%D0%BD%D1%83%D1%82%D0%B0%20%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D1%8F%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20-%20YouTube&path=sharelink>

Подготовьте рекомендации организации командной работы.

#### 4.2.3. Образцы средств для проведения текущего контроля

Текущий контроль знаний осуществляется на индивидуальных консультациях, а также в ходе обсуждения докладов и выступлений в малых группах. Проверка качества знаний проводится в форме оценивания выполненных самостоятельных работ в соответствии с индивидуальными планами-графиками. План-график самостоятельной работы составляется каждым студентом совместно с преподавателем в начале обучения по данной дисциплине и содержит описание выбранных видов самостоятельной работы, сроки выполнения работ, оценку преподавателя. Самостоятельная работа направлена на углубленное изучение содержания программы, помогает овладеть компетенциями в области анализа данных психологического исследования.

#### Контрольные вопросы для оценки качества освоения дисциплины

##### РАЗДЕЛ 1. Теоретические аспекты тимбилдинга в образовательной организации

1. Какова история происхождения термина «группа»?
2. Какие группы, согласно классификации Г.М. Андреевой, представляют наибольший интерес для рассмотрения проблемы командообразования?
3. В чем заключается принципиальное отличие понятий «группа» и «коллектив»?
4. Какие свойства характеризуют организацию?
5. Какие основные признаки команды можно выделить на основе существующих определений данного понятия?
6. Откуда заимствована идея командных методов работы?
7. Кем впервые был введен в употребление термин «тимбилдинг»?
8. Какой вклад в развитие теории тимбилдинга внес Р.М. Белбин?
9. Каковы педагогические истоки современного командообразования?
10. Какое определение можно дать для характеристики педагогической команды?
11. Какие виды педагогических команд можно определить, исходя из поставленных перед ними задач?
12. В чем, по мнению М.Р. Битяновой, состоит интерес к командной работе в образовательной организации?

13. Какие условия могут влиять на жизнеспособность педагогической команды?

#### **РАЗДЕЛ 2. Основные подходы к комплектованию команд**

1. Какие основные подходы существуют в командообразовании?
2. Какие типы личности можно выделить, согласно теории К. Юнга?
3. Что собой представляет типология Майерс-Бриггс?
4. Какие интеллектуальные роли можно выделить в модели Д. Кейрси?
5. Какие командные роли представлены в модели Р.М. Белбина?
6. Что позволяет создать и определить модель «Колесо команды» Марджерисона-МакКенна?

МакКенна?

7. Какие сильные стороны имеет управленческая модель Т.Ю. Базарова?

#### **РАЗДЕЛ 3. Процесс командного строительства в образовательной организации**

1. Каковы наиболее значимые шаги по формированию эффективной команды?
2. Какое количество человек наиболее оптимально для организации эффективной работы команды?
3. Как следует организовать работу в команде, численность которой превышает 12 человек?
4. Какие мероприятия следует провести для выполнения задачи по созданию новой команды?
5. Что предполагает диагностический этап создания команды?
6. Для чего проводится тренинг командообразования?
7. Как строится послетренинговое сопровождение команды?
8. Что представляет собой ситуационный анализ?
9. Каковы характерные признаки педагогической команды?
10. Какие шаги включает в себя механизм формирования педагогических команд?

#### **РАЗДЕЛ 4. Организация работы в команде**

1. Какие существуют три основных типа ролевого распределения в команде?
2. В чем заключается главный ресурс команды?
3. В каких случаях команда становится социально ориентированной?
4. Какой, по мнению Р.М. Белбина, должна быть успешная команда?
5. Какие положительные качества и приемлемые недостатки выделены Р.М. Белбиным для каждой роли в команде?
6. Для чего необходимо планирование деятельности команды?
7. Что представляет из себя стратегический план деятельности команды?
8. В чем заключается феномен групповой динамики?
9. Какие этапы можно выделить в жизнедеятельности команды по роли в ней лидера?
10. Какие стадии жизненного цикла команды выделяют Т.Ю. Базаров, И.В. Рыбкин и Т.С. Пыркова?
11. Какие зоны в развитии команды выделяет Т.Д. Зинкевич-Евстигнеева?
12. Что характеризует поисковый период в жизнедеятельности команды, по Т.Д. Зинкевич-Евстигнеевой?

#### **РАЗДЕЛ 5. Мониторинг эффективности команды**

1. Что представляет собой мониторинг эффективности команды?
2. Какие отличительные особенности характерны для мониторинга?
3. Какие основные методические требования предъявляются к методам и приемам диагностики в процессе мониторинга?
4. Какие формы мониторинга используются в современной практике тимбилдинга?
5. Каковы критерии эффективно работающей команды?
6. Какие двенадцать требований к потенциальному лидеру команды выделяет Т.Д. Зинкевич-Евстигнеева?

7. Какие основные компетенции эффективного лидера принято выделять и отслеживать в ходе мониторинга?
8. Кем осуществляется мониторинг личной эффективности членов команды?

### **Темы рефератов**

1. Понятие успеха в психологии. Историческая динамика осмысления проблемы успеха в психологии.
2. Три объяснительных принципа феномена успеха в социальной психологии.
3. Особенности формирования потребности в самоутверждении и потребности в достижении личности.
4. Особенности психологии личности и формы успеха: успех-популярность, успех-признание, «значимыми другими», успех-самопреодоление, успех-призвание.
5. Влияние Я-концепции личности на успех ее деятельности.
6. Успех как форма самореализации личности.
7. «Достигающий» тип личности и проблема успеха.
8. Психологические проблемы адаптации к новой культурной среде («культурный шок»).

### **Рекомендации к написанию реферата**

1. Реферат выполняется в текстовом редакторе Microsoft Word, формат листа А 4.
2. Структура. Реферат должен иметь введение, основную часть (2-3), заключение и список использованных источников (книги, журналы, газеты, Интернет - публикации, электронные ресурсы и др.).
3. Страница. Нумерация выполняется со 2-ой страницы, внизу («от центра» или «справа»). Размер шрифта: основной – 14, сноски (внизу страницы в автоматическом режиме) – 12. Абзац (красная строка) – отступ – 1, 25 см. Межстрочный интервал – полупетерный.

4. Объем реферата – 1 печатный лист (40 тыс. знаков с пробелами).

«Реферат» (от лат. «referrere» - докладывать, сообщать) - краткое изложение в письменной форме определенного научного материала: содержания книги, научной теории, научной проблемы и т.д.

Реферат представляет собой итог самостоятельного изучения студентом одной (монографический реферат) или нескольких (обзорный реферат) научных работ и должен отражать их основное содержание.

Таким образом, в традиционном «латинском» смысле реферат - это творческий доклад или изложение содержания научной работы. Именно в этом смысле реферат как творческая форма индивидуальной работы студента широко используется во всех гуманитарных науках.

Можно выделить следующие типы рефератов:

#### **1) «Реферат - научное исследование» (РНИ)**

«Реферат - научное исследование» - наиболее распространенный тип студенческой реферативной работы. Форма и содержание данного типа реферата творчески излагают содержание той или иной темы научного культурологического исследования. Темы предлагаются программой курса и творчески модифицируются в совместной работе преподавателя и студента в зависимости от знаний, интересов, способностей и возможностей студента, его склонности к научному поиску.

Определив тему реферата, автор исследования должен ограничить его предмет. Творчески работающий студент может углубить или развить некоторые идеи разделяемой им точки зрения, существующей в науке, но может дать свою собственную оригинальную трактовку, исходя от противного, т.е. отрицая существующие позиции и предлагая свою интерпретацию проблемы.

Творческий характер подобного типа реферата не столько в самостоятельном социогуманитарном научном поиске студента (что очень трудно для первокурсника), сколько в его творческом интересе, самостоятельном выборе темы, том ракурсе изложения иногда общеизвестных положений, который может найти только самостоятельно мыслящий человек.

Выбор темы должен быть объяснен автором. Важную роль в подобном типе реферата играет обзор литературы и его указатель в конце работы. По списку литературы, её новизне и объёму можно всецело судить о знаниях, интересах и эрудиции автора, его желании серьезно осмыслить тему. Обзор литературы связывает автора с событиями сегодняшнего дня и позволяет ответить на вопрос - почему исследуется данная тема, что взволновало в ней автора, как он понимает актуальные проблемы сегодняшнего дня.

В «реферате - научном исследовании» обычно распространено широкое цитирование. В этом случае автор в конце страницы дает полное указание на цитируемую литературу. Если цитирование неправильно или небрежно оформлено, реферат вызывает большие сомнения в плане серьезности работы над ним.

Особым видом РНИ является так называемый «компенсаторный реферат». Это небольшая студенческая работа - отчет по пропущенной или слабоизученной теме. В отличие от РНИ, объем которого составляет 15-20 страниц, реферат, компенсирующий незнание ранее изученного материала, может не носить творчески-поискового характера и иметь меньший объем. Оба типа реферата обычно оформляются либо в распечатанном виде, либо в электронном варианте.

## **2) «Реферат-дискурс» (РД)**

«Реферат-дискурс» является особой формой РНИ, предполагающей все основные требования, которые предъявляются к студенческой работе и описаны выше. Особенностью (РД) - «реферата-дискурса» является форма изложения материала, представляющая собой подбор цитат различных мыслителей и ученых по данной теме. Понятие «дискурс», введенное в середине нашего века французскими структуралистами, и обозначает в самом общем виде «речь, беседу». Студент как бы беседует с великими мыслителями по данной проблеме, составляя свою хрестоматию по исследуемой проблеме. В процессе работы он знакомится с трудами ученых. Работы типа РД предполагают прочтение большого числа источников, что требует от студента хорошего знания литературы по теме исследования.

### **Структура реферата.**

Как и всякое научное исследование, реферат должен иметь четкую структуру. В ней должны присутствовать следующие компоненты: титульный лист, оглавление, введение, историческая и теоретическая (при необходимости и практическая) части, заключение, список использованных источников. Во введении обосновывается актуальность выбранной темы, её новизна (при необходимости научная и практическая значимость), выделяется цель, ставятся задачи, объект и предмет творческого исследования (при необходимости указывается гипотеза); рассматриваются основные литературные источники. В исторической части освещается выбранная эпоха, интерпретируются основные характеристики культуры того времени, в теоретической – рассматриваются основные понятия и эволюция взглядов на данную проблему. В заключении на основании поставленной цели и экспонированных задач приводятся основные выводы, к которым в результате написания реферата пришёл студент (при наличии – гипотезы, приводится подтверждение или опровержение последней). В списке использованных источников указываются источники, с которыми работал студент при написании реферата, они могут быть как литературные, так и интерактивные (электронные). Список использованных источников оформляется в соответствии с существующими библиографическими требованиями.

## **Практические задания и кейс-задачи**

**Задание 1.** Подготовить презентацию по истории командообразования на одну из следующих тем:

- командные мероприятия в Греции;
- Хоторнские эксперименты Э. Мэйо;
- командообразующие игры в Англии;
- исторический и ролевой тимбилдинг в Америке;
- командные мероприятия в России.

**Задание 2.** Конференция «Комплектование и позиционирование управленческих команд: ролевые подходы». В конференции участвуют три команды, каждая из которых представляет одну из командообразовательных моделей (М. Белбина, Т. Базарова, Марджерисона-МакКенна).

Условия участия команд. Команды набирают баллы в процессе выступления и участия в обсуждении. Баллы присуждаются командой жюри за:

- 1) демонстрацию по критериям корректности и интересности;
- 2) презентацию по критериям понятности и корректности;
- 3) активность во время обсуждения по критериям количества и качества задаваемых вопросов и ответов на них.

**Задание 3.** На основе типологии Майерс–Бриггс определите командную роль различных психотипов (см. рисунок). Попробуйте «собрать» собственную педагогическую команду из предложенных прототипов. Обоснуйте свой выбор.



Воспользуйтесь краткими характеристиками прототипов и описанием сильных и слабых сторон по модели Майерс-Бриггс.

**Задание 4.** Опираясь на концепцию командных ролей Р.М. Белбина, дайте определение следующим ролям:

- Генератор идей – это ...

- Шейпер (Мотиватор) – это ...
- Работник (Реализатор) – это ...
- Душа команды (Вдохновитель) – это ...
- Педант (Контролер, Завершитель) – это ...
- Аналитик (Стратег) – это ...
- Координатор (Председатель) – это ...
- Исследователь ресурсов – это ...
- Специалист – это ...

**Задание 5.** Просмотрите видео-ролик с записью вебинара «Организационные изменения – этапы развития команды» (<https://www.youtube.com/watch?v=4mogu09YBak>) и выполните следующие задания:

Перечислите этапы развития команды. Охарактеризуйте каждый из них.

Подумайте и опишите проблемы, которые могут возникать в команде. В чем это проявляется?

В чем состоит проблема «огруппленного мышления»? Перечислите признаки, позволяющие идентифицировать наличие «огруппленного мышления».

### **Подготовка портфолио**

Формирование портфолио способствует осознанию сильных и слабых сторон личности, а также выбору приоритетных направлений своей образовательной траектории.

Портфолио представляет собой набор материалов, структурированных определенным образом. В качестве единиц портфолио могут быть письменные творческие работы обучающихся, результаты тестирования, задания для самостоятельной работы, результаты групповой работы, сообщения, доклады и рефераты, графические организаторы (схемы, таблицы, рисунки) и так далее.

Портфолио по дисциплине включает следующие составляющие единицы:

1. *Глоссарий* (словарь терминов) по разделам дисциплины – индивидуальный словарь специальных терминов с толкованием, примерами, иногда переводом на язык оригинала.

2. *Письменная творческая работа* в форме эссе на тему «Команда моей мечты». Эссе способствует развитию самостоятельного размышления, способности к коммуникации в письменной форме.

3. *Разработка модели команды*. Для создания модели команды следуйте алгоритму:

- определите ее тип (профессиональная, спортивная, творческая и т.д.);
- определите цель и сформулируйте ее;
- определите количество членов команды;
- определите роли членов команды;
- опишите функции каждого члена команды в соответствии со своей ролью;
- составьте структурную модель команды;
- придумайте название, слоган и эмблему своей команды.

4. *Психологический анализ* русских пословиц, отражающих работу команды.

5. *Составление аннотированного списка статей* по курсу «Тимбилдинг в образовательной организации» за последние 5 лет по схеме:

- выходные данные журнала (название, номер журнала, год издания);
- выходные данные статьи (автор, название, страницы);
- краткая аннотация содержания статьи.

6. *Анализ ситуационных задач* (case studies), подготовленных преподавателем.

7. *Тестирование*. Студентам предлагается на выбор два варианта теста. Преподаватель имеет возможность контролировать прохождение обучающимися данной процедуры, отслеживать результаты.

8. *Самодиагностика.* По предложенным методикам студенты проводят самодиагностику личностных качеств по методикам:

- Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2);
- Диагностика лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий);
- Диагностика коммуникативной социальной компетентности (КСК);
- Экспресс-диагностика поведенческого стиля в конфликтной ситуации;
- «Командные роли» Р. Белбина.

9. *Собственные материалы* по дисциплине (подборка статей, программы тренингов, рефераты, сценарии игр и др.).

Работа над портфолио начинается в самом начале изучения дисциплины. Студенты знакомятся с целями и задачами использования портфолио, функциями портфолио и технологией работы с ним. Презентация портфолио проводится на последнем занятии. Во время презентации студенты представляют портфолио, комментируют его содержание. Подборка материалов для портфолио осуществляется обучающимися самостоятельно и включает его лучшие работы, которые оцениваются на основе четко определенных преподавателем критериев.

## 5. Учебно-методическое обеспечение и планирование самостоятельной работы обучающихся

Таблица 3

№ темы	Темы	Формы СРС, включая требования к подготовке к занятиям
1.	Содержательная характеристика понятий «группа», «коллектив», «организация», «команда»	Изучение учебного материала по конспектам лекций, источникам без составления конспекта, плана. Реферирование. Подготовка проекта. Подготовка ответов на практические занятия. Подготовка портфолио. Выполнение кейс-заданий. Тестирование.
2.	История командообразования в мире и в России	Изучение учебного материала по конспектам лекций, источникам без составления конспекта, плана. Реферирование. Подготовка проекта. Подготовка ответов на практические занятия. Подготовка портфолио. Выполнение кейс-заданий. Тестирование.
3.	Педагогические истоки современного командообразования	Изучение учебного материала по конспектам лекций, источникам без составления конспекта, плана. Реферирование. Подготовка проекта. Подготовка ответов на практические занятия. Подготовка портфолио. Выполнение кейс-заданий. Тестирование.
4.	Типологический подход к комплектованию команд	Изучение учебного материала по конспектам лекций, источникам без составления конспекта, плана. Реферирование. Подготовка проекта.

		<p>Подготовка ответов на практические занятия. Подготовка портфолио. Выполнение кейс-заданий. Тестирование.</p>
5.	Характеристика ролевых подходов к комплектованию команд	<p>Изучение учебного материала по конспектам лекций, источникам без составления конспекта, плана. Реферирование. Подготовка проекта. Подготовка ответов на практические занятия. Подготовка портфолио. Выполнение кейс-заданий. Тестирование.</p>
6.	Общая технология содания команды	<p>Изучение учебного материала по конспектам лекций, источникам без составления конспекта, плана. Реферирование. Подготовка проекта. Подготовка ответов на практические занятия. Подготовка портфолио. Выполнение кейс-заданий. Тестирование.</p>
7.	Основные этапы процесса командообразования	<p>Изучение учебного материала по конспектам лекций, источникам без составления конспекта, плана. Реферирование. Подготовка проекта. Подготовка ответов на практические занятия. Подготовка портфолио. Выполнение кейс-заданий. Тестирование.</p>
8.	Распределение ролей в команде	<p>Изучение учебного материала по конспектам лекций, источникам без составления конспекта, плана. Реферирование. Подготовка проекта. Подготовка ответов на практические занятия. Подготовка портфолио. Выполнение кейс-заданий. Тестирование.</p>
9.	Планирование деятельности команды	<p>Изучение учебного материала по конспектам лекций, источникам без составления конспекта, плана. Реферирование. Подготовка проекта. Подготовка ответов на практические занятия. Подготовка портфолио. Выполнение кейс-заданий. Тестирование.</p>
10.	Динамика внутрикомандных процессов	<p>Изучение учебного материала по конспектам лекций, источникам без составления конспекта, плана. Реферирование. Подготовка проекта. Подготовка ответов на практические занятия. Подготовка портфолио. Выполнение кейс-заданий.</p>

		Тестирование.
11.	Понятие и формы мониторинга	Изучение учебного материала по конспектам лекций, источникам без составления конспекта, плана. Реферирование. Подготовка проекта. Подготовка ответов на практические занятия. Подготовка портфолио. Выполнение кейс-заданий. Тестирование.
12.	Профилактический мониторинг эффективности команды	Изучение учебного материала по конспектам лекций, источникам без составления конспекта, плана. Реферирование. Подготовка проекта. Подготовка ответов на практические занятия. Подготовка портфолио. Выполнение кейс-заданий. Тестирование.

## 6. Промежуточная аттестация по дисциплине (модулю)

### 6.1. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

Итоговый контроль предусмотрен в виде экзамена. Обязательным условием допуска студента к экзамену является посещение им в течение семестра аудиторных занятий, выполнение всех индивидуальных заданий, получение положительных оценок на промежуточных аттестациях. Способ проведения контроля: экзамен (в форме бланкового или электронного тестирования).

### Тестирование

#### Тема 1. Общее представление о команде

1. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал согласно стратегическим целям организации, называется:

- А) командообразование;
- Б) групповая сплоченность;
- В) ценностно-ориентационное единство.

2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

- А) в конце 19 века;
- Б) во второй половине 20 века;
- В) в начале 20 века.

3. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования:

- А) вопросы комплектования команд;
- Б) формирование командного духа;
- В) диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;
- Г) все ответы не верны.

4. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется:

- А) сплоченность;
- Б) группа;
- В) команда.

5. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется:

- А) потенциальная команда;
- Б) псевдокоманда;
- В) рабочая группа.

6. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется:

- А) команда;
- Б) рабочая группа;
- В) псевдокоманда.

## **Тема 2. Распределение ролей в команде**

7. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие – это:

- А) менеджер;
- Б) лидер;
- В) руководитель.

8. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:

- А) реализатор;
- Б) руководитель;
- В) мотиватор;
- Г) организатор;
- Д) все ответы верны.

9. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:

- А) роль;
- Б) образ;
- В) стремление.

10. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования:

- А) организатор;
- Б) управленец;
- В) администратор;
- Г) руководитель.

11. По мнению Р.М. Белбина, представители данной командной роли амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к цели, при этом отличаются раздражительностью, нетерпением и не всегда способны довести до логического конца свою активность – это:

- А) организаторы;
- Б) генераторы идей;
- В) мотиваторы;
- Г) гармонизаторы.

12. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят:

- А) ролевое самоопределение;

- Б) ролевая идентификация;
- В) создание роли;
- Г) принятие роли;
- Д) все ответы верны.

13. *Автором модели «Колесо команды» является:*

- А) Т.Б. Базаров;
- Б) Р.М. Белбин;
- В) Марджерисон-МакКенн.

14. *Роли «исследователь–промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач:*

- А) консультирование;
- Б) новаторство;
- В) развитие;
- Г) организация;
- Д) стимулирование.

### **Тема 3. Особенности работы в команде**

15. *Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения рабочих вопросов:*

- А) виртуальная команда;
- Б) команда специалистов;
- В) команда перемен.

16. *Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется:*

- А) лояльность;
- Б) законопослушность;
- В) идентичность;
- Г) приверженность;
- Д) все ответы не верны.

17. *Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле:*

- А) групповое табу;
- Б) моббинг;
- В) самоизоляция.

18. *Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется:*

- А) коллективистическое самосознание;
- Б) групповая идентичность;
- В) групповая сплоченность.

19. *Управленческая форма, в которой как индивидуальные, так и коллективные решения и действия регулируются совместно выработанным общим видением и также разработанными самой командой процедурами взаимодействия ее членов, называется:*

- А) стратегический менеджмент;
- Б) командный менеджмент;
- В) структурированный менеджмент.

20. *К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся:*

- А) жизненные кризисы;
- Б) неуспех деятельности;
- В) конкуренция с другими группами;
- Г) все ответы верны.

21. *К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят:*

- А) поддерживающее окружение;

- Б) квалификация и четкое осознание выполняемых ролей;
- В) командное вознаграждение;
- Г) открытые коммуникации.

22. *Стиль мышления людей, полностью включенных в команду, где стремление к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов действий, называется:*

- А) огруппление мышления;
- Б) ингрупповой фаворитизм;
- В) групповое табу.

23. *Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по одиночке, называется:*

- А) моббинг;
- Б) групповой ритуал;
- В) социальная леность;
- Г) внешний локус контроля.

#### **Тема 4. Формирование команды**

24. *На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется:*

- А) знакомство;
- Б) позиционирование;
- В) рефлексия.

25. *Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости:*

- А) комплектование команды;
- Б) формирование общего видения;
- В) знакомство.

26. *Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется:*

- А) формирование общего видения;
- Б) знакомство;
- В) институционализация.

27. *Данный вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей:*

- А) тренинги навыков;
- Б) тренинги овладения поведением;
- В) групподинамические тренинги.

28. *Одна из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командной сыгровки, при подготовке ряда упражнений которого используется альпинистское снаряжение:*

- А) тимбилдинг;
- Б) веревочный курс;
- В) тренинг личностного роста.

29. *К причинам ухода команд из организации относят:*

- А) команда перерастает организацию;
- Б) смена владельца бизнеса;
- В) поиск лучших условий работы;
- Г) команда создает собственный бизнес;
- Д) все ответы верны.

30. *К групповым защитным механизмам, позволяющим обеспечить целостность команды в условиях внутренних и внешних противоречий, относят:*

- А) групповое табу;  
 Б) групповой ритуал;  
 В) социальная леность;  
 Г) все ответы неверны.

## 6.2. Критерии оценивания компетенций

Таблица 4

Карта критериев оценивания компетенций

№ п/п	Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций, соотнесенные с планируемыми результатами обучения	Оценочные материалы	Критерии оценивания
1	УК-2 - способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбрать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	<p>Знает этические и правовые нормы, регламентирующие деятельность командного оператора.</p> <p>Умеет составлять краткий и развернутый отчеты по результатам тренинга, качественно подготавливать материалы, составлять анкеты обратной связи от участников тренинга; совершенствовать навыки межличностного взаимодействия и воздействия в роли командного оператора, использовать ресурсы профессионального сообщества для разрешения текущих проблемных ситуаций, и в целях дальнейшего профессионального роста.</p>	<p>Изучение учебного материала по конспектам лекций, источникам без составления конспекта, плана.</p> <p>Реферирование.</p> <p>Подготовка проекта.</p> <p>Подготовка ответов на практические занятия.</p> <p>Подготовка портфолио.</p> <p>Выполнение кейс-заданий.</p> <p>Тестирование.</p>	<p>Полнота, точность, логическая последовательность устного ответа.</p> <p>Активное участие в учебной дискуссии.</p> <p>Умение приводить примеры, демонстрирующие связь теоретических положений темы с жизнью и деятельностью, практикой.</p> <p>Умение избирательно отбирать, структурировать, схематизировать учебный материал при выполнении СР.</p> <p>Перенос теоретических</p>

				знаний на практику, умение применить их для выполнения практических заданий.
2	УК 3 - способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<p>Знает основы управления человеческими ресурсами; элементы и виды организационных культур; особенности решения восприятия и запоминания информации; современные социально-психологические теории малых групп, их виды, закономерности и этапы развития; теоретическое обоснование команды как особого социально-психологического феномена, ее отличий от других видов малых групп высокого уровня развития; современные теории интрагруппового развития, мотивации, конфликтологии, межличностного и межгруппового взаимодействия в организационном контексте; критерии оценки эффективности деятельности команды.</p> <p>Умеет применять в профессиональной деятельности приемы для общения, а также организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; эффективно организовать командное</p>	<p>Изучение учебного материала по конспектам лекций, источникам без составления конспекта, плана.</p> <p>Реферирование.</p> <p>Подготовка проекта.</p> <p>Подготовка ответов на практические занятия.</p> <p>Подготовка портфолио.</p> <p>Выполнение кейс-заданий.</p> <p>Тестирование.</p>	<p>Полнота, точность, логическая последовательность устного ответа.</p> <p>Активное участие в учебной дискуссии.</p> <p>Умение приводить примеры, демонстрирующие связь теоретических положений темы с жизнью и деятельностью, практикой.</p> <p>Умение избирательно отбирать, структурировать, схематизировать учебный материал при выполнении СР.</p> <p>Перенос теоретических знаний на практику, умение применить их для</p>

		<p>взаимодействие для решения и стратегических и оперативных управленческих задач; проводить аудит человеческих ресурсов; осуществлять диагностику для написания отчета по результатам тренинга; визуализировать информацию с использованием пиктограммы и идеограммы; составлять «визуальный словарь» для тренинговой программы.</p>		<p>выполнения практических заданий.</p>
3	<p>ПК 3 - способен проектировать и реализовывать совместно с педагогами индивидуальные образовательные маршруты для обучающихся, в т.ч. обучающихся с ограниченными возможностями здоровья</p>	<p>Знает основные закономерности индивидуально-личностного развития в интрагрупповом контексте; социально-психологическую и психолого-акмеологическую специфику деятельности командного оператора.</p> <p>Умеет применять на практике методы социально-психологической и психолого-акмеологической диагностики профессионального и личностного потенциала кандидатов в команду; самостоятельно разрабатывать полномасштабные программы по созданию реально функциональных команд; оценивать потребность в обучении, применять командообразующие</p>	<p>Изучение учебного материала по конспектам лекций, источникам без составления конспекта, плана.</p> <p>Реферирование.</p> <p>Подготовка проекта.</p> <p>Подготовка ответов на практически е занятия.</p> <p>Подготовка портфолио.</p> <p>Выполнение кейс-заданий.</p> <p>Тестировани</p>	<p>Полнота, точность, логическая последовательность устного ответа. Активное участие в учебной дискуссии.</p> <p>Умение приводить примеры, демонстрирующие связь теоретических положений темы с жизнью и деятельностью, практикой.</p> <p>Умение избирательно отбирать, структурировать, схематизировать учебный</p>

		<p>технологии в целях решения локальных задач, связанных с повышением эффективности деятельности; устанавливать полноценные партнерские отношения с членами на индивидуальном и групповом уровнях в процессе реализации программ по созданию команд; осуществлять постоянный самостоятельный мониторинг процесса командообразования, выявлять проблемные моменты в собственной активности, использовать групповой потенциал для достижения оптимального результата; составлять программы тренинга, подбирать методологически правильные упражнения.</p>	е.	<p>материал при выполнении СР.</p> <p>Перенос теоретических знаний на практику, умение применить их для выполнения практических заданий.</p>
--	--	---	----	--

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

### 7.1 Основная литература:

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>

### 7.2 Дополнительная литература:

1. Данилюк, Анна Анатольевна. Компенсационный менеджмент: учебное пособие / А. А. Данилюк; [рец.: Е. П. Данилова, И. И. Огородникова; отв. ред. вып. А. В. Трофимова]; Тюм. гос. ун-т, Фин.-эконом. ин-т. — Электрон. текстовые дан. — Тюмень: Изд-во Тюм. гос. ун-та, 2015. — 2-Лицензионный договор №193/2016-01-20. — Доступ по паролю из сети Интернет (чтение). —

<URL:[https://library.utmn.ru/dl/PPS/Daniluk\\_193\\_Kompensaz\\_menedgment\\_2015.pdf](https://library.utmn.ru/dl/PPS/Daniluk_193_Kompensaz_menedgment_2015.pdf)>.

2. Васильева, Инна Витальевна. Организационно-психологическая диагностика: учебное пособие / И.В. Васильева; [рец.: Е.Л. Доценко, В.В. Фалько; отв. ред. вып. А.В. Трофимова]; Тюм. гос. ун-т, Ин-т психологии и педагогики. — Электрон. текстовые дан. — Тюмень: Изд-во Тюм. гос. ун-та, 2011. — 2-Лицензионный договор №199/2016-02-01. — Доступ по паролю из сети Интернет (чтение). —

<URL:[https://library.utmn.ru/dl/PPS/Vasileva\\_199\\_Organiz\\_psih\\_diagnostika.pdf](https://library.utmn.ru/dl/PPS/Vasileva_199_Organiz_psih_diagnostika.pdf)>.

### 7.3 Интернет-ресурсы:

Тимбилдинг - <https://4brain.ru/team/>

12 идей онлайн-тимбилдинга для компаний на удалёнке - <https://blog.eventicious.ru/onlenr-teambuilding/>

Копилка форматов событий - <https://uxevent.com/kopilka-formatov-sobytij-soberem-polnuyu-entsiklopediyu-formatov/>

### 7.4 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

Знаниум - <https://new.znanium.com/>

Лань - <https://e.lanbook.com/>

IPR Books - <http://www.iprbookshop.ru/>

Elibrary - <https://www.elibrary.ru/>

Национальная электронная библиотека (НЭБ) - <https://rusneb.ru/>

Межвузовская электронная библиотека (МЭБ) - <https://icdlib.nspu.ru/>

"ИВИС" (БД периодических изданий) - <https://dlib.eastview.com/browse>

Электронная библиотека ТюмГУ - <https://library.utmn.ru/>

### 8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю):

#### – Лицензионное ПО:

лицензионное ПО:

- платформа для электронного обучения Microsoft Teams;

- Microsoft Office 2003, Microsoft Office 2007, Microsoft Office 2010;

-7-Zip, AdobeAcrobatReader, AdvancedGrapher, FreePascal, GIMP, Lazarus, ModelVisionStudium, GoogleChrome, MozillaFirefox, OpenOffice.org, UVScreenCamera, UVSoundRecorder, SMathStudioDesktop, Scilab, Inkscape, MyTestX, WinVDIG, OracleVirtualBox, AdobeMediaPlayer, Kompozer.

### 9. Технические средства и материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля):

Лекционные занятия проводятся в лекционных аудиториях, оснащенных мультимедийным оборудованием.

Практические занятия проводятся в аудиториях, включающих компьютер, оснащенный лицензионным программным обеспечением, с выходом в сеть Интернет.

Для использования электронных изданий обучающиеся обеспечены рабочим местом в компьютерном классе с выходом в Интернет в соответствии с объемом изучаемых дисциплин. Доступ к сети Интернет имеют 100 % компьютерных рабочих мест.