

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич  
Должность: врио ректора  
Дата подписания: 12.07.2024 09:46:57  
Уникальный программный ключ:  
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»



Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)

**ТРЕНИНГ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ**

Направление подготовки

39.03.03 Организация работы с молодежью

Направленность (профиль)

**Социальные технологии в организации работы с молодежью**

Для студентов 1 курса очной формы обучения,

**БАКАЛАВРИАТ**

Составитель:

Макеева Н.Ю.

Добросмыслова С.Н.

Тверь, 2021

## **I. Аннотация**

### **1. Цель и задачи дисциплины**

Целью освоения дисциплины «Тренинг командообразования» является формирование у обучающихся умений и навыков командообразования и работы в команде, выработка качеств конструктивного социального взаимодействия. Знания теории и методов командообразования необходимы обучающимся для умения выстраивать эффективное социальное взаимодействие в команде и повышения результативности деловых коммуникаций в группе и в дальнейшем – в профессиональных группах и сообществах.

Задачами освоения дисциплины являются:

- Формирование у обучающихся способности эффективно работать в команде;
- Получение обучающимися представления о команде как особой социально-психологической и организационной структуре, методологических и технологических подходах к ее созданию и обеспечению ее функционирования;
- Понимание и анализ распределения ролей в команде; умение использовать знания ролевой теории в командной работе;
- Овладение навыками применения конкретных методов и технологий, направленных на повышение эффективности работы команды в их учебной и последующей профессиональной деятельности.

### **2. Место дисциплины в структуре ООП**

Раздел образовательной программы, к которому относится данная дисциплина - обязательная часть учебного плана. Дисциплина связана с этой и другими частями образовательной программы (дисциплинами и практиками): Правовое обеспечение работы с молодежью, Правоведение, Управление молодежными проектами, Фандрайзинг, Логика, Лидерство в молодежной среде, Социальная безопасность молодежи, Конфликтология, Технология разработки и проведения социально-психологического тренинга, Тренинг коммуникативных умений, Социальное партнерство в молодежной среде, производственная и учебная практика и т.п.

Подразумевается, что к освоению дисциплины студенты приступают, имея следующий ментальный «багаж»:

- *Иметь представление* о психологических особенностях групповой деятельности, о роли лидера в организации, системах коммуникаций и ролей в организации, получаемых студентами в период обучения в общеобразовательной школе.

Данная дисциплина закладывает значительный фундамент для освоения многих дисциплин Правовое обеспечение работы с молодежью, Правоведение, Управление молодежными проектами, Фандрайзинг, Логика, Лидерство в молодежной среде, Социальная безопасность молодежи, Конфликтология, Технология разработки и проведения социально-

психологического тренинга, Тренинг коммуникативных умений, Социальное партнерство в молодежной среде, производственная и учебная практика и т.п.

**3. Объем дисциплины:** 2 зачетных единицы, 72 академических часов, в том числе:

**контактная аудиторная работа:** практические занятия 17 часов;

**самостоятельная работа:** 55 час.

**4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.3 Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм
	УК-2.4 Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и точками контроля, при необходимости корректирует способы решения задач
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели

**5. Форма промежуточной аттестации и семестр прохождения зачет в 1 семестре.**

**6. Язык преподавания русский.**

**II. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

		Контактная работа (час.)	
--	--	--------------------------	--

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Лекции	Семинарские/ Практические занятия	Контроль самостоятельной работы (в том числе курсовая работа)	Самостоятельная работа, в том числе Контроль (час.)
Тема 1. Введение в групповую работу и теорию командообразования.			2		7
Тема 2. Организация работы в команде.			2		7
Тема 3. Распределение ролей в команде. Жизненные циклы в команде.			2		7
Тема 4. Практика командообразования.			4		7
Тема 5. Навыки командной работы.			2		7
Тема 6. Формирование командного духа.			2		7
Тема 7. Управление конфликтами и стрессами в команде.			2		7
Тема 8. Оценка результативности команды.			1		6
<b>ИТОГО</b>	<b>72</b>		<b>17</b>		<b>55</b>

### III. Образовательные технологии

Учебная программа – наименование разделов и тем (в строгом соответствии с разделом II РПД)	Вид занятия	Образовательные технологии
Тема 1. Введение в групповую работу и теорию командообразования.	Практические занятия	Мини-тренинг, игровые технологии, мозговой штурм
Тема 2. Организация работы в команде.	Практические занятия	Мини-тренинг, игровые технологии, мозговой штурм
Тема 3. Распределение ролей в команде. Жизненные циклы в команде.	Практические занятия	Мини-тренинг, игровые технологии, мозговой штурм
	Семинарские занятия	Презентации и обсуждение рефератов, тестирование
Тема 4. Практика командообразования.	Практические занятия	Мини-тренинг, игровые технологии, мозговой штурм

Тема 5. Навыки командной работы.	Практические занятия	Мини-тренинг, игровые технологии, мозговой штурм, метод развивающей кооперации
Тема 6. Формирование командного духа.	Практические занятия	Мини-тренинг, игровые технологии, мозговой штурм, метод развивающей кооперации
Тема 7. Управление конфликтами и стрессами в команде.	Семинарские занятия	Презентации и обсуждение рефератов, тестирование
	Практические занятия	Мини-тренинг, игровые технологии, мозговой штурм
Тема 8. Оценка результативности команды.	Семинарские занятия	Презентации и обсуждение рефератов, тестирование

#### **IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации**

##### ***Оценочные материалы для проведения текущей аттестации***

##### **Примерная тематика рефератов (презентаций) по дисциплине «Тренинг командообразования»**

1. Команд и группа. Сходства и различия.
2. Основные функции команды.
3. Принципы работы команды.
4. Планирование деятельности команды.
5. Распределение ролей в команде.
6. Типы лидерства.
7. Основные подходы к формированию команды.
8. Инструменты управления командными взаимоотношениями.
9. Работа с конфликтами в команде.
10. Стрессы и управление эмоциональным состоянием.
11. Трудности работы в команде.
12. Типы установок на восприятие другого человека: позитивная, негативная и адекватная.
13. Манипулирование как реализация корыстных интересов участников группы.
14. Жизненный цикл команды.
15. Формальные и неформальные коллективы.
16. Социометрия и психологический климат коллектива.
17. Конструктивное взаимодействие и самоуправление.
18. Формирование проектных групп и команд, горизонтальные связи внутри коллектива.

19. Тимбилдинг и тренинги личностного роста.
20. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.

**Тестовые задания по курсу «Тренинг командообразования» (форма проведения – письменно)**

**I вариант**

1. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно 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.

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. 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 верны.

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

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

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

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

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

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

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

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

15. 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.

## **II вариант**

1. Группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения общих результатов, которая использует особую форму



организации совместной деятельности, основанную на продуманном позиционировании участников, имеющих согласованное видение ситуации и стратегических целей и владеющих отработанными процедурами взаимодействия, называется:

- А) команда перемен;
- Б) сплоченная группа;
- В) команда.

1. К направлениям деятельности в области командообразования, наиболее востребованным в современном обществе относятся:

- А) вопросы комплектования команд;
- Б) оценка целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;
- В) изучение данного понятия в историческом контексте;
- Г) все ответы верны.

3. Команда (или система взаимосвязанных команд), обладающая высоким неформальным статусом и всеми необходимыми полномочиями для разработки и внедрения проекта организационных изменений –это:

- А) команда специалистов;
- Б) команда перемен;
- В) проектная команда;
- Г) все ответы неверны.

4. Группа, которой предоставляется существенная автономия и которая несет полную ответственность за поведение своих членов и результаты деятельности, называется:

- А) высокоэффективная команда;
- Б) самоуправляемая команда;
- В) потенциальная команда;
- Г) все ответы не верны.

5. Определение места человека в системе деловых и персональных отношений в организационном контексте, называется:

- А) полоролевая идентичность;
- Б) позиционирование;
- В) групповая идентификация.

6. Член команды, который выполняет функции ориентировки и контроля, а именно разрабатывает план-график, реагирует на отклонения от планов, распределяет ресурсы и нагрузку, контролирует исполнение –это:

- А) командный менеджер;
- Б) командный лидер;
- В) специалист.

7. Групповая сплоченность –это мера взаимосвязанности членов команды, которая выражается:

- А) мерой позитивности и интенсивности эмоциональных межличностных отношений всех со всеми;
- Б) совпадением ориентаций на основные ценности, касающиеся процесса совместной деятельности;
- В) разделяемостью целей существования группы;
- Г) все ответы верны.

8. Эффект межгрупповых отношений, предполагающий дискриминацию другой группы и вынесение решений в пользу членов своей группы, называется:

- А) ингрупповой фаворитизм;
- Б) моббинг;
- В) групповое сопротивление.

9. Внутреннее несогласие с нововведениями, которое проявляется косвенным, незаметным образом и прикрывается внешним их признанием, называется:

- А) скрытое сопротивление;
- Б) игнорирование;
- В) конформизм.

10. Эффективность работы команды зависит от:

- А) личностных характеристик людей, входящих в группу;
- Б) наличия профессиональных навыков;
- В) стадии развития группы;
- Г) все ответы верны.

11. Позиция индивида в социальной структуре, предполагающая определенные права и обязанности, называется:

- А) статус;

- Б) роль;
- В) позиция.

12. Чувство приверженности подразделению, организации или рабочей группе, то особое «мы-чувство», которое обеспечивает человеку повышение самооценки, связанное с осознанием себя принадлежащим к чему-то позитивному и чему-то большему, чем он мог бы быть сам по себе, называется:

- А) командный дух;
- Б) командное видение;
- В) групповая сплоченность;
- Г) все ответы неверны.

13. Командообразование начинается со следующего этапа:

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

14. Этап командообразования, на котором участники оценивают выполнение конкретных заданий, анализируют, что мешает и что способствует эффективной работе команды, называется:

- А) рефлексия;
- Б) планирование второго шага;
- В) исполнение.

15. Технология командообразования, предполагающая необходимость нахождения креативных решений по соорганизации персональных усилий членов команды для физического преодоления преград и препятствий, называется:

- А) тимбилдинг;
- Б) тренинг командной сыгровки;
- В) веревочный курс.

***Оценочные материалы для проведения промежуточной  
аттестации***

<p>Планируемый образовательный результат (компетенция, индикатор)</p>	<p>Формулировка задания</p>	<p>Вид и способ проведения промежуточной аттестации (возможные виды: творческие задания, кейсы, ситуационные задания, проекты, иное; способы проведения: письменный / устный)</p>	<p>Критерии оценивания и шкала оценивания</p>
<p>УК-2.3 Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм УК-2.4 Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и точками контроля, при необходимости корректирует способы решения задач УК-3.1 Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p>	<p><b>Задание 1.</b> Опишите 4 этапа создания эффективной рабочей команды. Приведите конкретные примеры на основе развития вашей команды (учебной группы).</p> <p><b>Задание 2.</b> Опишите свою роль в команде.</p>	<p>Творческие задания, эссе, письменный формат.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Обучающийся демонстрирует умение осуществлять критериальный анализ с опорой на теоретические положения – 5 баллов</i></li> <li>• <i>Обучающийся отчасти демонстрирует умение осуществлять критериальный анализ с опорой на теоретические положения – 2 балла</i></li> <li>• <i>Обучающийся не демонстрирует умение осуществлять критериальный анализ с опорой на теоретические положения – 0 баллов</i></li> <li>• <i>Обучающийся демонстрирует умение интерпретировать социальные факты, определять их причины и выявлять предпосылки – 5 баллов</i></li> <li>• <i>Обучающийся отчасти</i></li> </ul>

			<p>демонстрирует умение интерпретировать социальные факты, определять их причины и выявлять предпосылки – 2 балла</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Обучающийся не демонстрирует умение интерпретировать социальные факты, определять их причины и выявлять предпосылки – 0 баллов</li> </ul>
	<p><b>Задание 1.</b> Проанализируйте и опишите динамическое состояние вашей учебной группы.</p> <p><b>Задание 2.</b> Составьте схему проведения диагностики состояния команды. С помощью, каких методов можно провести такую диагностику?</p>	<p>Творческие задания, проекты, письменный формат.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обучающийся демонстрирует умение осуществлять критериальный анализ с опорой на теоретические положения – 5 баллов</li> <li>• Обучающийся отчасти демонстрирует умение осуществлять критериальный анализ с опорой на теоретические положения – 2 балла</li> <li>• Обучающийся не демонстрирует умение осуществлять критериальный анализ с опорой на теоретические положения – 0 баллов</li> <li>• Обучающийся демонстрирует умение интерпретировать социальные факты, определять их причины и выявлять</li> </ul>

			<p><i>предпосылки – 5 баллов</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Обучающийся отчасти демонстрирует умение интерпретировать социальные факты, определять их причины и выявлять предпосылки – 2 балла</i></li> <li>• <i>Обучающийся не демонстрирует умение интерпретировать социальные факты, определять их причины и выявлять предпосылки – 0 баллов</i></li> </ul>
	<p><b>Задание 1.</b> Подготовьте проект группового контракта для вашей учебной группы, позволяющий, на ваш взгляд, реально повысить эффективность ее деятельности.</p> <p><b>Задание 2.</b> Используя основную и дополнительную литературу, подготовьте структурный элемент тренинга, направленный, по вашему выбору: а) на формирование группового видения; б) на формулировку миссии; в) на разработку стратегии.</p>	<p>Творческие задания, проекты, письменный формат.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Обучающийся демонстрирует умение осуществлять критериальный анализ с опорой на теоретические положения – 5 баллов</i></li> <li>• <i>Обучающийся отчасти демонстрирует умение осуществлять критериальный анализ с опорой на теоретические положения – 2 балла</i></li> <li>• <i>Обучающийся не демонстрирует умение осуществлять критериальный анализ с опорой на теоретические положения – 0 баллов</i></li> <li>• <i>Обучающийся демонстрирует умение</i></li> </ul>

			<p><i>интерпретировать социальные факты, определять их причины и выявлять предпосылки – 5 баллов</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Обучающийся отчасти демонстрирует умение интерпретировать социальные факты, определять их причины и выявлять предпосылки – 2 балла</i></li> <li>• <i>Обучающийся не демонстрирует умение интерпретировать социальные факты, определять их причины и выявлять предпосылки – 0 баллов</i></li> </ul>
	<p><b>Задание 1.</b> Составьте примерный список упражнений, которые можно использовать руководителю непосредственно на рабочем месте для формирования команды в своей организации/отделе.</p> <p><b>Задание 2.</b> Проведите оценку проектов группового контракта в вашей группе, позволяющих реально повысить эффективность ее деятельности.</p>	Творческие задания, письменный формат.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Задание выполнено с опорой на соответствующие понятия и теоретические положения – 5 баллов</i></li> <li>• <i>Обучающийся владеет ключевыми понятиями и теориями, однако допускает некоторые непринципиальные ошибки – 2 балла</i></li> <li>• <i>Обучающийся не владеет теоретическим и терминологическим аппаратом – 0 баллов</i></li> <li>• <i>Обучающийся демонстрирует способность к использованию широкого спектра</i></li> </ul>

			<p><i>социальных фактов в качестве аргументации – 5 баллов</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Обучающийся демонстрирует способность к использованию широкого спектра социальных фактов в качестве аргументации, но допускает непринципиальные неточности – 2 балла</i></li> <li>• <i>Факты и примеры, используемые студентом, не соответствуют сути задания - 0 баллов</i></li> <li>• <i>Обучающийся владеет способностью логично выстраивать презентацию результатов собственной деятельности – 5 баллов</i></li> <li>• <i>Обучающийся не в полной мере владеет способностью логично выстраивать презентацию результатов собственной деятельности – 2 баллов</i></li> <li>• <i>Логика нарушена – 0 баллов.</i></li> </ul>
	<p><b>Задание 1.</b> Опишите существующие нормы и правила</p>	<p>Творческие задания, эссе, письменный формат.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Обучающийся демонстрирует умение осуществлять</i></li> </ul>



	<p>вашей команды (учебной группы).</p> <p><b>Задание 2.</b> Опишите, как в вашей группе решается вопрос распределения обязанностей? Кем и как осуществляется контроль выполнения обязанностей? Какова роль личного вклада каждого участника команды в достижении общей цели?</p>		<p><i>критериальный анализ с опорой на теоретические положения – 5 баллов</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Обучающийся отчасти демонстрирует умение осуществлять критериальный анализ с опорой на теоретические положения – 2 балла</i></li> <li>• <i>Обучающийся не демонстрирует умение осуществлять критериальный анализ с опорой на теоретические положения – 0 баллов</i></li> <li>• <i>Обучающийся демонстрирует умение интерпретировать социальные факты, определять их причины и выявлять предпосылки – 5 баллов</i></li> <li>• <i>Обучающийся отчасти демонстрирует умение интерпретировать социальные факты, определять их причины и выявлять предпосылки – 2 балла</i></li> <li>• <i>Обучающийся не демонстрирует умение интерпретировать социальные факты, определять их причины и выявлять предпосылки – 0 баллов</i></li> </ul>
--	--	--	--

## **V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **а) Основная литература**

1. Корниенко В.И. Командообразование: Учебник для вузов / Корниенко Виктор Иванович; Корниенко В. И. - Электрон. дан. - Москва : Юрайт, 2024. - 291 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/544419> (дата обращения: 02.04.2024). - Режим доступа: Электронно-библиотечная система Юрайт, для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-14723-0: 929.00. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/544419>

2. Айдаркина, Е. Е. Командообразование и методы групповой работы : учебное пособие / Е. Е. Айдаркина, Т. С. Ласкова. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2021. — 138 с. — ISBN 978-5-9275-3925-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/121910.html> (дата обращения: 02.04.2024). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

### **б) Дополнительная литература**

1. Ракутова, И. В. Техники коммуникации и основы командообразования : учебное пособие / И. В. Ракутова. — Минск : Республиканский институт профессионального образования (РИПО), 2022. — 262 с. — ISBN 978-985-895-070-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/134154.html> (дата обращения: 02.04.2024). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : Учебное пособие для вузов / Чернышев Алексей Сергеевич [и др.]; под общ. ред. Чернышева А.С. - Электрон. дан. - Москва : Юрайт, 2021. - 159 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/474591> - Режим доступа: Электронно-библиотечная система Юрайт, для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-08262-3 : 569.00.

## **2) Программное обеспечение**

### **а) Лицензионное программное обеспечение**

1. IBM SPSS Amos 19
2. Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows

### **б) Свободно распространяемое программное обеспечение**

16. Adobe Reader XI
17. Any Video Converter 5.9.0
18. Deductor Academic
19. G\*Power 3.1.9.2
20. Google Chrome
21. R for Windows 3.2.5
22. RStudio
23. SMART Notebook

24. WinDjView 2.0.2

25. Google Chrome

3) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. ЭБС «ZNANIUM.COM» [www.znanium.com](http://www.znanium.com) ;
2. ЭБС «ЮРАИТ» [www.biblio-online.ru](http://www.biblio-online.ru) ;
3. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <https://biblioclub.ru/> ;
4. ЭБС IPRbooks [http://www.iprbookshop.ru /](http://www.iprbookshop.ru/);
5. ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com>;
6. ЭБС BOOK.ru <https://www.book.ru/>
7. ЭБС ТвГУ <http://megapro.tversu.ru/megapro/Web>
8. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (подписка на журналы) <https://elibrary.ru/>
9. Репозиторий ТвГУ <http://eprints.tversu.ru>

4) Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины:

- Киберленинка. Режим доступа: [CyberLeninka.ru](http://CyberLeninka.ru);

- *Общественно-политические журналы – режим доступа:*  
[http://www.belsmi.narod.ru/journal/journal\\_politika.htm](http://www.belsmi.narod.ru/journal/journal_politika.htm)

**VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины**

### **Темы семинарских занятий**

**Тема 1. Введение в групповую работу и теорию командообразования.**

Понятие команды. Команда и группа: сходства и различия. Эффект команды. Основные функции команды. Принципы работы команды. «Плюсы» и «минусы» командной работы. Различные типы команд.

**Тема 2. Организация работы в команде.**

Численность команды. Основные сферы деятельности команды. Взаимодействие команды с другими командами или внешними партнерами. Планирование деятельности команды. Формы управления деятельностью команды.

**Тема 3. Распределение ролей в команде. Жизненные циклы в команде.**

Диагностика распределения ролей в команде. Инструменты управления командными взаимоотношениями. Этапы формирования команды. Жизненные циклы команды. Динамика внутрикомандных процессов.

#### **Тема 4. Практика командообразования.**

Пути командообразования. Технология создания команды. Корпоративные программы. Веревоочный курс. Корпоративные праздники, корпоративное волонтерство и корпоративная благотворительность. Тимбилдинг.

#### **Тема 5. Навыки командной работы.**

Гармонизация целей. Принятие ответственности за результат команды. Ситуационное лидерство (лидерство под задачу). Конструктивное взаимодействие и самоуправление. Принятие единого командного решения.

#### **Тема 6. Формирование командного духа.**

Неформальные отношения внутри команды. Чувство сплоченности. Формирование устойчивого чувства «мы». Доверие, понимание и принятие индивидуальных особенностей. Мотивация на совместную деятельность. Создание опыта высокоэффективных совместных действий. Неформальный авторитет.

#### **Тема 7. Управление конфликтами и стрессами в команде.**

Конфликты и стрессы в команде. Организация управления конфликтами и стрессами. Нормализация отношений в команде. Методы управления конфликтами Методы управления стрессами.

#### **Тема 8. Оценка результативности команды.**

Расчет социальной эффективности. Затратные методы оценки труда и вклада участников в результат команды. Альтернативные методы оценки персонала. Человеческие ресурсы и человеческий капитал.

#### **Требования к реферату**

Реферат выполняется на стандартной бумаге формата А4 (210/297). Поля: левое – 30 мм, правое – 10 мм, верхнее 20 мм и нижнее – 25 мм; интервал полуторный; шрифт в текстовом редакторе Microsoft Word – Times New Roman Cyr; размер шрифта – 14 (не менее 12), выравнивание по ширине.

Содержание начинается со второй страницы, далее должна идти сквозная нумерация. Номер страницы ставится в центре нижней части страницы. Общий объем реферата должен составлять 20-25 страниц (без приложений).

Во введении обосновывается актуальность темы, ее практическая значимость. Содержание должно быть представлено в развернутом виде, из нескольких глав, состоящих из ряда параграфов. Против названий глав и параграфов проставляются номера страниц по тексту. Главы и параграфы нумеруются арабскими цифрами. Допускается не более двух уровней нумерации.

Заголовки, в соответствии с оглавлением реферата, должны быть выделены в тексте жирным шрифтом (названия глав – заглавными буквами,

названия параграфов – строчными буквами), выравнивание по центру. Точки в заголовках не ставятся.

Каждая глава должны начинаться с новой страницы. Текст параграфа не должен заканчиваться таблицей или рисунком.

Представленные в тексте таблицы желательно размещать на одном листе, без переносов. Таблицы должны иметь сквозную нумерацию. Номер таблицы проставляется вверху слева. Заголовок таблицы помещается с выравниванием по левому краю через тире после ее номера.

На каждую таблицу и рисунок необходимы ссылки в тексте "в соответствии с рисунком 5 (таблицей 3)", причем таблица или рисунок должны быть расположены после ссылки.

В заключении излагаются краткие выводы по результатам работы, характеризующие степень решения задач, поставленных во введении.

Следует уточнить, в какой степени удалось реализовать цель реферирования, обозначить проблемы, которые не удалось решить в ходе написания реферата.

Приложения обозначают заглавными буквами русского алфавита. Каждое приложение имеет свое обозначение.

Подбор литературы осуществляется обучающимся самостоятельно. Желательно использование материалов, публикуемых в журналах списка ВАК, монографий и других источников. Это обусловлено тем, что в реферате вопросы теории следует увязывать с практикой и анализировать процессы, происходящие в рамках командообразования и социальной работы как в России, так и зарубежом.

Перечень используемой литературы должен содержать минимум 15 наименований. Список литературы оформляется в алфавитном порядке в соответствии с требованиями ГОСТа. По каждому источнику, в том числе по научным статьям, указывается фамилия и инициалы автора, название, место издания, название издательства, год издания. При использовании страниц Internet их перечень дается в конце списка литературы.

### **Разъяснения относительно видов самостоятельной работы.**

#### **Подготовка к семинарским занятиям.**

Для подготовки к семинарскому занятию вам необходимо внимательно изучить содержание темы дисциплины; рассмотреть основную и дополнительную литературу к разделу; выбрать литературу, соответствующую теме семинарского занятия; подготовить ответы на вопросы семинарского занятия.

#### **Требования к рейтинг-контролю**

	1 контрольная точка	2 контрольная точка	зачет
Темы	№ 1-4	№ 5-8	

Текущая работа студента	30 баллов	30 баллов	
Контрольный модуль	15 баллов	15 баллов	
Всего – 100 баллов	45 баллов	45 баллов	10 баллов

Оценка качества освоения дисциплины включает текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию обучающихся.

Текущий контроль осуществляется в ходе аудиторных занятий, проводимых по расписанию, по графику выполнения самостоятельной работы студентов. Формы текущего контроля: опрос на семинарских занятиях, работа в группах, творческое задание, устный опрос на лекциях, проверка заданий по самостоятельной работе.

-активное участие и подготовка к семинарским занятиям - 3 балла на тему;

-активная работа в группах - 2 балла;

- выполнение творческого задания - 4 балла;

- участие студентов в учебной дискуссии на лекциях -1 балл;

- выполнение заданий по самостоятельной работе -3 балла.

Изучение каждого модуля дисциплины завершается рубежным контролем (контрольной точкой), проводимым в форме контрольной работы или теста. В течение семестра проводятся два рубежных контроля, что позволит аттестовать (не аттестовать) студента по пройденному модулю изучаемого предмета.

-Тестирование – 1 балл за каждый правильный ответ

-Контрольная работа – 2 балла за каждый правильный ответ

### **Подготовка к первому модулю**

#### **Практические задания**

1. Дайте определение понятиям «тренинг», «командообразование». Обоснуйте необходимость формирования у субъекта способности эффективно работать в команде.

2. Подготовьте доклад с презентацией на одну из тем: а) Организация работы в команде; б) Жизненные циклы в команде; в) Специфика распределение ролей в команде; г) Техники и приемы командообразования; д) Тренинг – как эффективный метод командообразования.

3. Подготовьте эссе на тему «Командообразование на примере моей студенческой группы».

### **Подготовка ко второму модулю**

1. Подготовьте проект на тему «Формирование навыков командной работы» на примере одной из групп: подростки, студенты или сотрудники организации.

2. Подготовьте реферат на одну из предложенных тем.

## **VII. Материально-техническое обеспечение**

А) типовое учебное помещение (аудитория), укомплектованное стандартной учебной мебелью (столами и стульями), обычным мультимедийным проекционным оборудованием и имеющее стандартное, функционально

необходимое для осуществления учебного процесса электрическое освещение;

Б) литературные источники из списка основной и дополнительной научной и учебно-методической литературы по дисциплине, приведенного в пунктах V данной программы. Особое техническое обеспечение для осуществления обучения студентов по данной дисциплине не требуется.

### **VIII. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины**

№п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины	Описание внесенных изменений	Реквизиты документа, утвердившего изменения
1.	<b>V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины</b>	Рекомендуемая литература	Протокол 2 заседания кафедры «Социальная работа и педагогика» от 23.09.2020 г.
2.	<b>V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины</b>	Рекомендуемая литература	Протокол 1 заседания кафедры «Социальная работа и педагогика» от 14.09.2021 г.
3.	<b>V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины</b>	Рекомендуемая литература Программное обеспечение	Протокол 14 заседания кафедры «Социальная работа и педагогика» от 22.06.2022 г.
4.	<b>V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины</b>	Рекомендуемая литература	Протокол заседания кафедры «Социальная работа и педагогика» от 18.04.2024 г.