

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 26.09.2022 10:16:34
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	<p>УК-2.3 Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм</p> <p>УК-2.4 Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и точками контроля, при необходимости корректирует способы решения задач</p>
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
ИТОГО	72		17		55

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>Задание 1. Опишите 4 этапа создания эффективной рабочей команды. Приведите конкретные примеры на основе развития вашей команды (учебной группы).</p> <p>Задание 2. Опишите свою роль в команде.</p>	<p>Творческие задания, эссе, письменный формат.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Обучающийся демонстрирует умение осуществлять критериальный анализ с опорой на теоретические положения – 5 баллов</i> • <i>Обучающийся отчасти демонстрирует умение осуществлять критериальный анализ с опорой на теоретические положения – 2 балла</i> • <i>Обучающийся не демонстрирует умение осуществлять критериальный анализ с опорой на теоретические положения – 0 баллов</i> • <i>Обучающийся демонстрирует умение интерпретировать социальные факты, определять их причины и выявлять предпосылки – 5 баллов</i> • <i>Обучающийся отчасти</i>

			<p>демонстрирует умение интерпретировать социальные факты, определять их причины и выявлять предпосылки – 2 балла</p> <ul style="list-style-type: none"> • Обучающийся не демонстрирует умение интерпретировать социальные факты, определять их причины и выявлять предпосылки – 0 баллов
	<p>Задание 1. Проанализируйте и опишите динамическое состояние вашей учебной группы.</p> <p>Задание 2. 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"> • Обучающийся демонстрирует умение осуществлять критериальный анализ с опорой на теоретические положения – 5 баллов • Обучающийся отчасти демонстрирует умение осуществлять критериальный анализ с опорой на теоретические положения – 2 балла • Обучающийся не демонстрирует умение осуществлять критериальный анализ с опорой на теоретические положения – 0 баллов • Обучающийся демонстрирует умение интерпретировать социальные факты, определять их причины и выявлять

			<p><i>предпосылки – 5 баллов</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Обучающийся отчасти демонстрирует умение интерпретировать социальные факты, определять их причины и выявлять предпосылки – 2 балла</i> • <i>Обучающийся не демонстрирует умение интерпретировать социальные факты, определять их причины и выявлять предпосылки – 0 баллов</i>
	<p>Задание 1. Подготовьте проект группового контракта для вашей учебной группы, позволяющий, на ваш взгляд, реально повысить эффективность ее деятельности.</p> <p>Задание 2. 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"> • <i>Обучающийся демонстрирует умение осуществлять критериальный анализ с опорой на теоретические положения – 5 баллов</i> • <i>Обучающийся отчасти демонстрирует умение осуществлять критериальный анализ с опорой на теоретические положения – 2 балла</i> • <i>Обучающийся не демонстрирует умение осуществлять критериальный анализ с опорой на теоретические положения – 0 баллов</i> • <i>Обучающийся демонстрирует умение</i>

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

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

	<p>вашей команды (учебной группы).</p> <p>Задание 2. 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"> • <i>Обучающийся отчасти демонстрирует умение осуществлять критериальный анализ с опорой на теоретические положения – 2 балла</i> • <i>Обучающийся не демонстрирует умение осуществлять критериальный анализ с опорой на теоретические положения – 0 баллов</i> • <i>Обучающийся демонстрирует умение интерпретировать социальные факты, определять их причины и выявлять предпосылки – 5 баллов</i> • <i>Обучающийся отчасти демонстрирует умение интерпретировать социальные факты, определять их причины и выявлять предпосылки – 2 балла</i> • <i>Обучающийся не демонстрирует умение интерпретировать социальные факты, определять их причины и выявлять предпосылки – 0 баллов</i>
--	--	--	--

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, 2021. - 291 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/479367> (дата обращения: 23.11.2021). - Режим доступа: Электронно-библиотечная система Юрайт, для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-14723-0: 929.00. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/479367>

2. Надточий Ю. Б. Командообразование: задания, тесты, игры [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Ю. Б. Надточий; Надточий Ю. Б. - 2-е изд. - Москва : Дашков и К, 2021. - 86 с. - Книга из коллекции Дашков и К - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-394-04301-7. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/173960>

б) Дополнительная литература

3. Жуков Ю.М. Технологии командообразования [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю.М. Жуков, А.В. Журавлев, Е.Н. Павлова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Аспект Пресс, 2008. — 320 с. — 978-5-7567-0510-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8870.html>

4. 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. MS Office 365 pro plus
3. Microsoft Windows 10 Enterprise
4. Microsoft Office 365 pro plus
5. Microsoft Windows 10 Enterprise
6. 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 ;
2. ЭБС «ЮРАИТ» www.biblio-online.ru ;
3. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <https://biblioclub.ru/> ;
4. ЭБС IPRbooks <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;*

- *Общественно-политические журналы – режим доступа: 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 должна 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.	V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	Рекомендуемая литература	Протокол 2 заседания кафедры «Социальная работа и педагогика» от 23.09.2020 г.
2.	V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	Рекомендуемая литература	Протокол 1 заседания кафедры «Социальная работа и педагогика» от 14.09.2021 г.
3.	V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	Рекомендуемая литература Программное обеспечение	Протокол 14 заседания кафедры «Социальная работа и педагогика» от 22.06.2022 г.