

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 30.09.2022 17:34:07
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

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

Утверждаю:

Руководитель ООП

О.О. Гонина

«25» октября 2019 г.



Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)
Социальное взаимодействие в командной работе

Направление подготовки
44.03.03 Специальное (дефектологическое) образование

Направленность (профиль)
"Логопедия"

Для студентов 1 курса заочной формы обучения

БАКАЛАВРИАТ

Составитель:
доцент А.С. Бысюк

Тверь, 2019

I. Аннотация

1. Цель и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины является: сформировать способность успешно решать спектр задач, связанных с решением поставленных целей и выбором оптимальных способов их решения исходя из понимания своей роли в работе команды специалистов; осуществлять социальное взаимодействие выполнять определенную роль в команде.

Задачами освоения дисциплины являются: сформировать у студентов представление о команде; сформировать навыки поведения в команде (учитывать особенности поведения и интересы других членов команды, анализировать последствия от своих действий в команде, осуществлять конструктивную коммуникацию с другими членами команды, соблюдать правила и нормы командной работы)

2. Место дисциплины в структуре ООП

Раздел образовательной программы, к которому относится данная дисциплина - обязательная часть учебного плана. Дисциплина связана с другими частями образовательной программы (дисциплинами и практиками): "Введение в профессиональную деятельность", "Взаимодействие субъектов образования в решении профессиональных задач", "Профессиональная компетентность современного педагога", учебные и производственные практики.

Требования к «входным» знаниям и умениям обучающегося, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин: навыки сотрудничества со сверстниками, детьми младшего возраста, взрослыми в образовательной, общественно полезной, учебно-исследовательской, проектной и других видах деятельности толерантное сознание и поведение в поликультурном мире, готовность и способность вести диалог с другими людьми, достигать в нем взаимопонимания, находить общие цели и сотрудничать для их достижения, способность противостоять идеологии экстремизма, национализма, ксенофобии, дискриминации по социальным, религиозным, расовым, национальным признакам и другим негативным социальным явлениям, сформированные в процессе школьного обучения. Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: "Профессиональная компетентность современного педагога", "Взаимодействие субъектов образования в решении профессиональных задач", учебные и производственные практики.

3. Объем дисциплины:

3 зачетные единицы, 108 академических часов, в том числе:

контактная аудиторная работа: лекции 4 часа, практические занятия 8 часа, самостоятельная работа: 92 часов, контроль 4 часа.

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-2.5 Представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовать свою роль в команде	УК-3.1. Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели УК-3.2. При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников; УК-3.3. Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого; УК-3.4. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели; УК-3.5. Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей

5. Форма промежуточной аттестации и семестр прохождения - зачет в 2 семестре.

6. Язык преподавания русский.

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

Учебная	Всего	Контактная работа (час.)	Самостоятел
---------	-------	--------------------------	-------------

программа – наименование разделов и тем	(час.)	Лекции	Практические занятия	Контроль самостоятельной работы (в том числе курсовая работа)	ная работа, в том числе Контроль (час.)
1. Введение в групповую работу	8				8
2. Понятие команды, типы команд	17	1			16
3. Организац ия деятельности команды.	17	1			16
4. Коммуника ция в команде.	17	1			16
5. Взаимодей ствие команд.	21	1	4		16
6. Проектиро вание и проведение групповой работы	24		4		20
Контроль					4
ИТОГО	108	4	8		92

Содержание дисциплины:

Тема 1.

Очерк истории групповой работы. Исследования и результаты, полученные в школе К.Левина. Понятие групповой работы в психологии и в менеджменте: сходства и различия. Тренинг, групповой коучинг, менторинг, модерация, фасилитация: особенности применения. Основания классификации групповой работы: по целям работы, по процессу работы, по феноменологии, по продуктам работы

Тема 2.

Основы работы в команде. Команды в организациях: факты и мифы. Понятие «команда», «командообразование». Отличие команды от группы людей. Основные функции команды. Основные признаки команды. Принципы организации команды. Критерии успешной команды. Причины неэффективной работы команды. Влияние командного подхода на организацию.

Типология команд. Операционные или инновационные цели команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия.

Функциональные и психологические роли в команде. Отношения в команде. Личностные особенности, влияющие на работу в команде. Команда руководителей.

Тема 3.

Этапы развития команд в организации. Жизненный цикл команды.

Развитие навыков построения команды. Организация и координация работы в команде, взаимодействие с другими командами и/или внешними партнерами. Организация взаимодействия между командами и/или внешними партнерами.

Технология формирования команды. Диагностический этап создания команды. Естественный путь командообразования. Целенаправленный путь командообразования.

Нормы команды: совершенствование и принуждение.

Тема 4.

Определения общения. Функции общения. Самооценка проблем в общении. Коммуникация и символический интеракционизм Г. Мида. Модель межличностных взаимоотношений Д. Кислера: координаты контроля и принятия. Трансактный анализ по Э. Берну в оценке и развитии коммуникации членов группы. Подавление эмоций в коммуникации по Хельму. Источники распознавания состояний партнера. Способы интерпретации в межличностном восприятии. Гендерные особенности в деловой коммуникации. Нормативная модель командообразования. Этапы: комплектование (переукомплектование), знакомство (углубление знакомства), институционализация, формирование общего видения, позиционирование (перепозиционирование), планирование первого шага, исполнение, рефлексия, планирование второго шага.

Управление информационными потоками.

Типы конфликтов и эффективность работы команды. Командная дилемма: интересы команды против интересов отдельных ее членов. Опасности и ловушки демократии. Стратегии, которые сводят к минимуму конкуренцию и усиливают сотрудничество.

Управление командными взаимоотношениями. Формальные инструменты управления (регламенты, правила, договоры, процедуры). Неформальные инструменты управления (ритуалы, традиции, общение вне работы). Блокирующие модели поведения.

Свойства малой группы: по цели, коммуникации, нормам и процедурам взаимодействия, сопричастности участников, распределению ролей, числу членов, эмоциональному фону, идентичности членов группы, гомогенности, распределению статусов. Этапы участия члена в группе по Морленду и Ливайну. Стадии развития группы по Б.Такмену: одномерная и двумерная модели. Функции модератора обсуждения. Техники коммуникации: мозговой штурм, синектика, метод Дельфи, метод номинальных групп. Метод Г. Альтшуллера и групповая коммуникация. Этапы деловой коммуникации. Функции и методы предоставления обратной связи.

Тема 5

Эффекты, сопровождающие взаимодействие команд с различными целями. Связанность членов и их лояльность команде, динамика индивидуальных различий в реагировании. Связность в команде и терпимость к авторитаризму. Особенности командной идентичности в условиях конкуренции. Команда и конформизм. «Огруппление» мышления и сопротивление изменениям по Д. Джанису. Динамика восприятия представителей других команд. Индивидуальный фаворитизм и нужды командного управления в организации. Техники снижения командной конкуренции: ротация и специфика стимулирования, объединение целей. Процедуры управления и их стандартизация. Поведение в команде, команд и дефицит ресурсов.

Тема 6

Тренинг командообразования.

ЦЕЛЬ ТРЕНИНГА: Объединение участников тренинга в команду; Получение позитивных навыков взаимодействия в команде; Ориентация на командную цель; Повышение лояльности к команде; Улучшение взаимоотношений; Улучшение коммуникации внутри команды.

ЗАДАЧИ ТРЕНИНГА: Помочь участникам тренинга осознать значимость командной работы для повышения эффективности как в рамках индивидуальной профессиональной деятельности, Дать участникам опыт Командного взаимодействия; Улучшить взаимоотношения в команде и помочь участникам тренинга осознать значимость каждого участника для создания команды; Дать участникам тренинга положительную обратную связь/

III. Образовательные технологии

Учебная программа – наименование разделов и тем (в строгом соответствии с разделом II РПД)	Вид занятия	Образовательные технологии
1. Введение в групповую работу	Лекция	Традиционные образовательные технологии (лекция-беседа, лекция –дискуссия, «мозговой штурм»), ИКТ
2. Понятие команды, типы команд	Лекция	Традиционные образовательные технологии (лекция-беседа, лекция –дискуссия, «мозговой штурм»), ИКТ
3. Организация деятельности команды.	Лекция	Традиционные образовательные технологии (лекция-беседа, лекция – дискуссия, «мозговой штурм»), ИКТ
4. Коммуникация в команде.	Лекция	Традиционные образовательные технологии (лекция-беседа)
5. Взаимодействие команд.	Лекция	Традиционные образовательные технологии (лекция-беседа)

6. Проектирование и проведение групповой работы	Практическое	Социально-психологический тренинг (структурированная и управляемая дискуссия; мозговой штурм; разбор кейса; ролевая игра и разыгрывание ситуаций в ролях; коммуникативные задачи и упражнения; презентации и самопрезентации).
---	--------------	--

IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации

Оценочные материалы для проведения текущей аттестации

Вариант 1.

1 Команда – это

а небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели

б небольшая группа людей, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия

с небольшая группа людей, объединенных религией

2 Согласно классификации ролей в команде Р. Дафта, члены команды, осуществляющие социально-эмоциональную поддержку

а воодушевляют: напоминают о прошлых успехах, высказывают комплименты и похвалы

б провоцируют споры и конфликты

с способны поступиться собственным мнением ради поддержания гармонии в команде

3 Р. Дафт выделяет следующие роли среди членов команд

а Специалисты по решению задач

б Специалисты по выходу из ситуации

с Члены команды, играющие роль стороннего

д Члены команды, играющие двойную роль

4 Если большинство членов команды склонны к исполнению роли «специалистов по решению задач», то

а команда оказывается не эффективна

б команда оказывается очень эффективна, но только в течение короткого отрезка времени

с команда оказывается очень эффективна, но только в течение длинного отрезка времени

5 Активно не участвуют ни в решении задач, ни в создании положительного эмоционального климата

а члены команды, осуществляющие социально-эмоциональную поддержку

б члены команды, играющие роль стороннего наблюдателя
с специалисты по решению задач

6 Согласно классификации Бельбина, заботятся о завершении намеченного и настаивают на этом даже тогда, когда энтузиазм всех остальных членов команды уже исчерпан

а возмутители спокойствия
б доводящие до конца
с действующие

7. Автором теории черт, согласно которой лидером может быть не любой человек, а только тот, кто обладает определенным набором личностных свойств, является

а Р. Стогдил
б К. Левин
с Р. Дафт
д М. Белбин

8 В состав базовых признаков реальной команды входит
а совместная разделяемая членами группы ответственность за достижение поставленных целей и следование общим ценностям

б использование определенных общих подходов к работе
с отсутствие у членов группы взаимодополняющих умений и навыков
д большое число ее членов

9 К этапам развития команды относится

а формирование
б смятение
с изумление
д нормирование и выполнение работы

10 Цели и задачи, стоящие перед командой

а могут быть достигнуты отдельными ее членами
б не могут быть достигнуты отдельными ее членами
с могут быть достигнуты отдельными ее членами через промежуток времени

Вариант 2.

1 Командная работа может оказаться неприемлемой

а в случаях, когда отсутствует лидер
б в случаях, когда в команде меньше пяти человек
с в случаях, когда требуется найти быстрое решение
д в случаях, когда присутствует несколько мыслителей

2 Лидерство на уровне малой группы предполагает реализацию таких функций как

- a целеполагание
- b распознавание с идентификация

3 Командному духу мешает зародиться

- a монополизация дискуссии в команде, использование групповых процессов для удовлетворения личных властных амбиций
- b наличие двух и более лидеров
- c заострение внимания на несущественных деталях и недостатках в работе
- d большое количество участников команды

4 Связь всех уровней управления позволяют обеспечить

- a вертикальные каналы коммуникации
- b горизонтальные каналы коммуникации
- c восходящие организационные коммуникации
- d нисходящие организационные коммуникации

5 Отчеты о работе, докладные записки и т.п. - это

- a вертикальные каналы коммуникации
- b горизонтальные каналы коммуникации
- c восходящие организационные коммуникации
- d нисходящие организационные коммуникации

6 Поток информации между сотрудниками на одном иерархическом уровне – это

- a вертикальные каналы коммуникации
- b горизонтальные каналы коммуникации
- c восходящие организационные коммуникации
- d нисходящие организационные коммуникации

7 Поток информации от подчиненных к руководству

- a вертикальные каналы коммуникации
- b горизонтальные каналы коммуникации
- c восходящие организационные коммуникации
- d нисходящие организационные коммуникации

8 Когда зарождается командный стиль работы в организации, активизируется

- a вертикальные каналы коммуникации
- b горизонтальные каналы коммуникации
- c восходящие организационные коммуникации
- d нисходящие организационные коммуникации

9 Конфликты, в которых интересы одного человека оказываются под угрозой в результате действий другого человека называются

- a внутриличностные конфликты
- b межличностные конфликты
- c конфликты между личностью и группой
- d межгрупповые конфликты

Вариант 3.

1

Конфликты, при которых человек испытывает угрозу по отношению к одним своим потребностям, интересам, стремлениям в результате актуализации других потребностей называются

- a внутриличностные конфликты
- b межличностные конфликты
- c конфликты между личностью и группой
- d межгрупповые конфликты

2 В конфликте восприятие одной из сторон поведения другой стороны как препятствия, угрозы для ее интересов - это

- a объективная сторона конфликта
- b субъективная сторона конфликта
- c реальная сторона конфликта

3 Основной путь разрешения потенциального конфликта

- a деликатное разъяснение лежащего в его основе недоразумения
- b публичное обсуждение причин конфликта
- c активизация сторон, принимающих участие в конфликте

4 При анализе системы межличностных отношений, возникающих в социальной группе в связи с совместной деятельностью, важно учитывать

a отношения лидера группы к совместной деятельности - прежде всего к её мотивам и целям

b межличностные отношения, возникающие между членами группы в результате согласования совместной деятельности

c межличностные отношения, непосредственно с совместной деятельностью не связанные

d отношения каждого члена группы к совместной деятельности - прежде всего к её мотивам и целям

5 Социум оценивает значимость группы по

- a действиям лидера группы
- b планам работы группы
- c действиям каждого члена группы
- d результату совместной деятельности

6 К вариантам поведения в конфликте относится компромисс, для которого характерно

а участники готовы мириться с некоторыми неудобствами, готовы идти на частичные уступки

б сочетание взаимных уступок конфликтующих сторон и частичного удовлетворения ими интересов друг друга

с участники не готовы обсуждать условия противоположной стороны

7 Вариант поведения в конфликте, при котором участники относятся к интересам другой стороны как к своим собственным, причем такое отношение носит взаимный характер, это

а сотрудничество

б компромисс

с борьба

д избегание

8 Профессионализм в любой области, имеет один существенный изъян

а «внешний цензор»

б «внутренний цензор»

с «цензор»

9 Главное преимущество групповой работы по сравнению с индивидуальной состоит в том, что

а что она позволяет получать «прибавочный продукт» за счет достижения и использования синергетического эффекта

б результаты работы группы превышают простую сумму результатов ее отдельных членов

с результат работы достигается быстрее

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

Планируемый образовательный результат (компетенция, индикатор)	Формулировка задания	Вид и способ проведения промежуточной аттестации (возможные виды: творческие задания, кейсы, ситуационные задания, проекты, иное; способы проведения: письменный / устный)	Критерии оценивания и шкала оценивания
УК-2.5 Представляет	1. Проанализируйте изменения	Письменно, творческое	Представлен развернутый

<p>результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования</p>	<p>динамического баланса в вашей учебной группе после проведения тренинга.</p> <p>2. Проведите диагностику своей мини-группы, в которой вы работаете с помощью теста «Определение собственной роли в команде» (автор – Р.М. Белбин), опишите полученный результат по каждому участнику и по группе в целом. Определить личную сверхзадачу относительно работы в команде. Предложите пути развития вашей группы как команды / команд.</p>	<p>задание</p> <p>Письменно, мини-проект</p>	<p>качественный анализ динамики развития группы. Приведен сравнительный анализ (состояние группы до и после тренинга). Приведены примеры поведения членов группы в различных повседневных ситуациях – максимально 10</p> <p>Проведена диагностика, определены роли в мини-группе, дано качественное описание результатов по каждому участнику, определены личные сверхзадачи относительно работы в команде. Предложены пути развития команды – максимально 10 баллов</p>
--	--	--	--

<p>УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовать свою роль в команде</p>	<p>Решите ситуацию используя метод «шесть шляп» Все владельцы шляп – Вы одна команда специалистов. Вам нужно разработать программу по работе с агрессивным ребенком. Роли в команде: директор, педагог, психолог, родитель, социальный педагог.</p> <p>«Найдите общее». Работа в парах. Каждый говорит на свою тему. Темы для разговора не соприкасаются друг с другом. Говоря на свою тему, участник должен определить тему партнера и постараться найти общие точки соприкосновения. Примерные темы для диалога: Проблема взаимоотношений детей и педагогов и отдых</p>	<p>Устно / кейс,</p> <p>Устно / ситуационное задание,</p>	<p>Все члены команды придерживаются своей «роли». Соблюдают культуру общения, используют технологии коллективного обсуждения. Используют технологию оценки рисков – максимально 10 баллов</p> <p>Деликатно начата беседа ; подведен разговор к своей теме; разговор на свою тему; понимание темы партнера; найдена связка между темами; Найдена общая тема, корректно завершена беседа – максимально 10 баллов</p>
---	--	---	--

<p>УК-6.1. Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей</p>	<p>Типовое контрольное задание 1. Опишите использование метода управления временем "Ступенчатая пирамида Б.Франклина" при выполнении заданий по дисциплине Типовое контрольное задание 2. Опишите использование метода управления временем "Матрица приоритетов Эйзенхауэра" при выполнении заданий по дисциплине</p>	<p>Вид проведения промежуточной аттестации - практическое задание, способ проведения - устно</p>	<p>Задание выполнено исчерпывающе, последовательно, при четком и логически правильном изложении с опорой на научные положения - 5 баллов, Задание выполнено верно и обоснованно при допущении несущественных неточностей - 4 балла, Задание выполнено с со значительными неточностями, недостаточно правильными формулировками, нарушениями логической последовательности в изложении - 3 балла, - зачтено Задание выполнено неправильно/не выполнено - 2 балла. - не зачтено</p>
---	---	--	---

V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

1) Рекомендуемая литература

а) Основная литература

1. Чанько, А. Д. Команды в современных организациях : учебник [Электронный ресурс] / А. Д. Чанько; Высшая школа менеджмента СПбГУ. — СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2011. — 408 с. - ISBN 978-5-9924-0062-5 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/492801>
2. Внутрифирменные конфликты, или Трудовая конфликтология в бизнесе : учеб. пособие / Лукаш Ю.А. – М.:Юстицинформ, 2014. - 158 с. ISBN 978-5-7205-1235-4 - [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/505105>
3. Социальная психология: Учебное пособие / А.Л. Журавлев, В.А. Соснин, М.А. Красников. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Форум, 2011. - 496 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978-5-91134-494-8 -

[Электронный ресурс] - Режим доступа:
<http://znanium.com/catalog/product/265824>

б) Дополнительная литература

1. Мандель, Б.Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+ : учебное пособие / Б.Р. Мандель. - Изд. 2-е, стер. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. - 349 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4499-0064-7 ; То же [Электронный ресурс]. Режим доступа - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363425>.
2. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология. Модульный курс : учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 446 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-7369-0 ; То же [Электронный ресурс]. – режим доступа URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435528>
3. Семечкин, Н.И. Психология социальных групп : учебное пособие / Н.И. Семечкин. - Москва : Директ-Медиа, 2014. - 459 с. - ISBN 978-5-4458-8829-1 ; То же [Электронный ресурс]. – Режим доступа URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233961>
4. Социальная психология в организациях. Инновационный тренинг: Учебное пособие / Чикер В.А. - СПб:СПбГУ, 2017. - 56 с. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/999828>
5. Практика психологического тренинга / О.В. Евтихов. - СПб: Речь, 2004. - 256 с.: 60x90 1/16 ISBN 5-9268-0248-2 -[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/529464>

2) Программное обеспечение

а) Лицензионное программное обеспечение

1. IBM SPSS Amos 19 – Акт предоставления прав № Us000311 от 25.09.2012
2. MS Office 365 pro plus - Акт приема-передачи № 687 от 31 июля 2018
3. Microsoft Windows 10 Enterprise - Акт приема-передачи № 687 от 31 июля 2018
4. Microsoft Office 365 pro plus - Акт приема-передачи № 687 от 31 июля 2018
5. Microsoft Windows 10 Enterprise - Акт приема-передачи № 687 от 31 июля 2018
6. Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows – Акт на передачу прав №956 от 18 октября 2018 г.

б) Свободно распространяемое программное обеспечение

1. Adobe Reader XI
2. Any Video Converter 5.9.0
3. Deductor Academic
4. G*Power 3.1.9.2
5. Google Chrome

6. R for Windows 3.2.5
7. RStudio
8. SMART Notebook
9. WinDjView 2.0.2
10. 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 /](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/projects/subscription/rus_titles_open.asp? ;
9. Репозиторий ТвГУ <http://eprints.tversu.ru>

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

1. Энциклопедический словарь по психологии и педагогике (сводный) [Электронный ресурс]: <http://med.niv.ru/doc/dictionary/psychology-and-pedagogy/index.htm>

VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

Задания для самостоятельной работы студентам

1. Общее представление о команде

Заполнить таблицу «Представления о команде, командообразовании у разных авторов»

Определение «команда»	Автор	Источник

Определение «командообразование»	Автор	Источник

2. Заполнить таблицу «Сравнительный анализ понятий «команда» и «группа»»:

Команда	Группа

--	--

3. Распределение ролей в команде

Заполните таблицу «Виды проектных групп и их специфика»

Вид команды	Характеристика

4. Проведите диагностику группы, в которой вы работаете с помощью теста «Определение собственной роли в команде» (автор – Р.М. Белбин), опишите полученный результат по каждому участнику и по группе в целом. Определить личную сверхзадачу относительно работы в команде.

5. Проанализируйте динамическое состояние вашей учебной группы с точки зрения проявлений пассивной агрессии.

6. Проанализируйте изменения динамического баланса в вашей учебной группе после проведения тренинга.

7. Подготовьте проект группового контракта для вашей учебной группы, позволяющий, на ваш взгляд, реально повысить эффективность ее деятельности.

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.			
2.			