Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ребковец Ольга Александровна
Должность: И.о. ректора
Дата подписания: 12.10.2026 09:34:45
Уникальный программный ключ:
e789ec8739030382afc5ebff702928adf1af5cfb

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Камчатский государственный университет имени Витуса Беринга»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (КУРСА, МОДУЛЯ)

Б1.В.02 «Командообразование и методы групповой работы»

51.04.03 Социально-культурная деятельность

Форма обучения: очная

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 51.04.03 Социально-культурная деятельность, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.12.2017 г. №1185

Петропавловск-Камчатский
2026 г.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины: формирование у магистрантов универсальных и профессиональных компетенций, позволяющих им успешно решать весь спектр задач, связанных с созданием и функционированием команд в организациях, а также отчетливо выраженного индивидуального взгляда на проблему создания и функционирования управленческой команды, понимания ее сути как социально-психологического феномена.

Задачи дисциплины:

- сформировать у магистрантов научно обоснованное представление о команде, как фундаментальном понятии современной организационной психологии, и о социально-психологической сущности его феноменологического содержания в организационном контексте;
- обучить магистрантов практическим методам отбора кандидатов в управленческую команду в логике обеспечения кадрового потенциала, интеграции функций оперативного управления, и перспективного развития организации;
- обучить магистрантов самостоятельной разработке и реализации развернутых программ социально-психологического обеспечения, создания управленческих команд с учетом специфики конкретных организаций;
- обеспечить личностное и профессиональное развитие магистрантов применительно к реализации функции командного оператора;
- сформировать у магистрантов целенаправленную установку на ознакомление с практическим опытом коллег, систематический анализ как окончательных, так и промежуточных результатов деятельности, в контексте командообразования;
- расширить компетенции магистрантов, связанные с практической социально-психологической работой, по интрагрупповому развитию в широком контексте;
- обучить магистрантов методологическим и методическим основам систематизации собственного практического опыта и разработки на его основе авторских командообразующих техник и технологий.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ – ПРОГРАММЫ БАКАЛАВРИАТА

Дисциплина «Командообразование и методы групповой работы» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули) и находит продолжение в процессе прохождения производственной практики и выполнении выпускных квалификационных работ.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ). ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) И ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ

Процесс изучения дисциплины «Командообразование и методы групповой работы» направлен на формирование следующих компетенций:

Универсальные компетенции

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную	УК-3.1. Знать: теорию и методологию психологии управления. УК-3.2. Уметь: организовать работу команды, определить стратегию ее деятельности, мотивировать команду для ее исполнения.

	стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.3. Владеть: психологическими методами управления.

Общепрофессиональные компетенции

Наименование категории (группы) общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
	ОПК-3. Способен руководить коллективом в сфере профессиональной и педагогической деятельности на основе норм социальной и этической ответственности	ОПК-3.1. Знает основные закономерности индивидуально-личностного развития в интрагрупповом контексте; социально-психологическую и психолого-акмеологическую специфику деятельности командного оператора; этические и правовые норм, регламентирующих деятельность командного оператора; ОПК-3.2. Умеет осуществлять личностный выбор в различных профессиональных и морально-ценностных ситуациях, оценивать последствия принятого решения и нести за него ответственность перед собой и обществом. ОПК-3.3. Владеет приемами и технологиями целеполагания, целереализации и оценки результатов деятельности по решению профессиональных задач; способами выявления и оценки индивидуально-личностных, профессионально-значимых качеств и путями достижения более высокого уровня их развития.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа.

4.1. Объем дисциплины и виды учебной работы

для очной формы обучения

Вид учебной работы	Всего часов	семестр	
		1	2
Аудиторные занятия (всего) (контактная работа). В том числе:	**78,25**	**40**	**38,25**
Лекции (Л)	30	14	16
Семинары (С)	48	26	22
КСР			
Часы текущей аттестации (ЧТА)	0,25		0,25
Консультации (Конс)			
Самостоятельная работа студентов (СРС) (всего).	**65,75**	**32**	**33,75**

В том числе:			
Курсовой проект (работа)			
Реферат	20	10	10
Другие виды СРС (если предусматриваются, приводится перечень видов СРС) Подготовка к семинарским занятиям Работа с лекционным материалом, поиск и обзор литературы, электронных источников информации по темам дисциплины, изучение нормативно-правовой базы	55,75	22	23,75
Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен, *курсовая работа)*	зачет		зачет
Часы СРС для подготовки к экзамену			
Общая трудоемкость (з. е., час.)	**4 з.е., 144 ч.**	**2 з.е., 72 ч.**	**2 з.е., 72 ч.**

для заочной формы обучения

Вид учебной работы	Всего часов	семестр	
		1	2
Аудиторные занятия (всего) (контактная работа). **В том числе:**	**28,25**	**16**	**12,25**
Лекции (Л)	14	8	6
Семинары (С)	14	8	6
КСР			
Часы текущей аттестации (ЧТА)	0,25		0,25
Консультации (Конс)			
Самостоятельная работа студентов (СРС) (всего). **В том числе:**	**111,75**	**56**	**55,75**
Курсовой проект (работа)			
Реферат	20	10	10
Другие виды СРС (если предусматриваются, приводится перечень видов СРС) Подготовка к семинарским занятиям Работа с лекционным материалом, поиск и обзор литературы, электронных источников информации по темам дисциплины, изучение нормативно-правовой базы	67,75	46	45,75
Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен, *курсовая работа)*	зачет		зачет
Часы СРС для подготовки к экзамену			
Общая трудоемкость (з. е., час.)	**4 з.е., 144 ч.**	**2 з.е., 72 ч.**	**2 з.е., 72 ч.**

4.2. Разделы дисциплины (модуля) и виды занятий для обучающихся очной и заочной форм обучения. Тематический план дисциплины (модуля)

для очной формы обучения

	Раздел и тема	**Семестр**	**Вид учебной работы, включая самостоятельную работу обу-**	**Форма текущего контроля**

№ п/п	дисциплины		чающихся и трудоемкость (час.)				успеваемости.
			лек-ции	практ. заня-тия	семи-нары	СРС	
	Раздел 1. Теоретико-методологическое обеспечение деятельности командного оператора						
1	Социальная психология малых групп в организационном контексте.	1	7		13	16	опрос
2	Команда как организационно-центрированный вид групп высокого уровня развития.	1	7		13	16	Реферат
Раздел 2. Базовые техники командообразования							
3	Предварительный этап командообразования	2	4		8	10	Опрос
4	Активный этап командообразования	2	4		8	10	Опрос
5	Предметно-деятельностный и завершающий этап командообразования	2	8		6	12,75	Тестирование

для заочной формы обучения

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Вид учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (час.)				Форма текущего контроля успеваемости.
			лек-ции	практ. заня-тия	семи-нары	СРС	
	Раздел 1. Теоретико-методологическое обеспечение деятельности командного оператора						
1	Социальная психология малых групп в организационном контексте.	1	4		4	28	опрос
2	Команда как организационно-центрированный вид групп высокого уровня развития.	1	4		4	28	Реферат
Раздел 2. Базовые техники командообразования							
3	Предварительный этап командообразования	2	2		2	18	Опрос
4	Активный этап командообразования	2	2		2	18	Опрос
5	Предметно-деятельностный и завершающий этап командообразования	2	2		2	19,75	Тестирование

4.3. Содержание разделов дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела

1	Социальная психология малых групп в организационном контексте.	Практикоориентированные социально-психологические подходы к исследованию малых групп и развитию личности в интрагрупповом контексте (К. Левин, Г.М. Андреева, Я. Морено, А.В.Петровский,В.А.Петровский,М.Ю.Кондратьев, Д. Брэдфорд, Д. Ньюстром, К. Дэвис). Определение малой группы. Групповая динамика, как движущая сила группового развития,Диалектическое взаимодействие личности и группы как взаиморазвивающих субъектов. Стадии жизненного цикла группы. Уровень группового развития. Специфика изучения и структурирования интрагрупповых процессов в контексте организационного функционирования и развития.
2	Команда как организационно-центрированный вид групп высокого уровня развития.	Специфика команды как группы высокого уровня развития: социально-психологический и структурно-деятельностный аспекты (Д.Брэдфорд, Р. Белбин, А.А. Деркач, В.А. Ильин, Р. Кантер, С.Каплан, Д.Максвелл, А.В. Петровский, Ч. Фомбран, К. Фрайлингер, И. Фишер, Р. Фостер). Соотношение смыслового содержания понятия «команда» в обыденном и социально- психологическом контекстах. Содержательное соотнесение понятий «команда» и «коллектив» в рамках научного лексикона современной социальной психологии. Управленческая команда как практический инструмент разрешения диалектического противоречия между функциями руководства и лидерства в современной организации. Критерии принятия решения о разработки и реализации полномасштабной программы по созданию управленческой команды в организации. развитие управленческих кадров. Модель оптимальной функционально-ролевой структуры управленческой команды.
3	Предварительный этап командообразования.	Методическое обеспечение подбора кандидатов в команду (И. Майерс, К. Бриггс, Р. Белбин, В.А. Ильин, О. Крегер, Дж. Тьюсон, Ш. Ричи, П. Мартин). Использование типологии Майерс – Бриггс в сочетании с индивидуальным профилем трудовой мотивации Ричи-Мартина в целях выявления личностной предрасположенности к реализации той или командной роли в рамках функциональной модели Р. Белбина.
4	Активный этап командообразования.	Социально-психологическое обеспечение оптимальной траектории интрагруппового развития на трех первых (базисных) стадиях жизненного цикла группы (Г.М. Андреева, С. Бишоп, Д. Тэйлор, Д. Брэдфорд, П. Вейл, Н. Гришина, С. Емельянов, Ф. Зимбардо, В.А. Ильин, О. Крегер, М.Ю. Кондратьев, Я. Морено, К. Левин, Д. Ли, Д. Тьюсон, Н. Мак-Вильямс, Г. Паркер, Р. Кропп, Д. Турнер, Р. Чалдини). Управление группдинамическими процессами как ключевая функция командного оператора. Разработка командного видения, миссии и стратегии, первичная интрагрупповая статусно- ролевая структура. Диагностика пассивной агрессии, техники социально-психологической работы с группой на конфликтной стадии группового развития. Подготовка и заключение командного контракта, конкретизация видения и миссии, детализация стратегии, формирование ролевой командной структуры как системообразующего ресурса реализации стратегии.
5	Предметно- деятельност-	Социально-психологическая поддержка целенаправленной

	ный и завершающий этап командообраз ования.	командной деятельности, направленной на реализацию миссии в полном объеме (Н.Е. Веракса, А.И. Занковский, К. Дэвис, В.А. Ильин, Д. Ньюстром, Э. Парслоу, М. Рэй, П. Хокинс, Р. Шохет, Г.Келли, Д. Максвелл, И. Ялом). Структурные методы командной работы. Техники стимуляции креативности. «Синдром бессмертия» и роль командного оператора в его преодолении.

4.4. Разделы дисциплины (модуля) и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин				
		1	2	3	4	5
1.	Производственная практика	+	+	+	+	+
2	Выпускная квалификационная работа	+	+	+	+	+

4.5. Тематика семинарских (практических) занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тематика семинарских (практических) занятий
1.	Социальная психология малых групп в организационном контексте.	Многообразие групп в организациях. Групповая динамика, как движущая сила группового развития, диалектическое взаимодействие личности и группы как взаиморазвивающих субъектов. Преимущества и недостатки групповой работы. Межгрупповые отношения в организациях. Положение индивида в группе: статус, его признаки. Ролевое поведение.
2.	Команда как организационно- центрированный вид групп высокого уровня развития.	Команды как группы высокого уровня развития. Признаки команд. Основные закономерности командообразования. Роль руководителя в формировании команд.
3	Предварительный этап командообразования	Перечислите основные критерии подбора кандидатов в команду. Перечислите основные критерии формирования методического пакета для подбора кандидатов в команду. Как ролевая модель Р. Белбина соотносится с особенностями типов личности в типологии Майерс-Бриггс и особенностями мотивационного профиля? Перечислите основные принципы построения диагностического интервью и ключевые диагностические признаки по шкалам типологии Майерс-Бриггс.
4	Активный этап командо-	Перечислите универсальные факторы, повышающие группо-

	образования.	вую сплоченность и групповое напряжение. Охарактеризуйте типичное для первой стадии группового развития соотношение сплоченность/напряжение. Охарактеризуйте типичную для первой стадии группового развития неформальную интрагрупповую структуру власти и психологические механизмы ее формирования. Дайте определение командного видения, миссии, стратегии и выделите их содержательную специфику на первой стадии группового развития. Перечислите основные задачи командного оператора и средства их решения применительно к первой стадии группового развития. Перечислите основные признаки пассивной агрессии. Почему для успешного создания команды необходимо ее отреагирование в открытой форме? Охарактеризуйте типичные изменения в неформальной интрагрупповой структуре власти характерные для конфликтной стадии группового развития и психологические механизмы действием которых они вызваны. Перечислите принципы продуктивной конфронтации. Как они связаны с достижением результата «взаимный выигрыш» в конфликтной ситуации? С какими личностными и профессиональными проблемами сталкивается командный оператор на конфликтной стадии группового развития? Перечислите основные задачи командного оператора и средства их решения применительно к первой стадии группового развития. Перечислите универсальные пункты, обеспечивающие качество группового контракта. Перечислите требования к формулировке миссии команды и описанию стратегии, позволяющие оценивать их как реальную стратегическую задачу командной работы и адекватную программу ее достижения. Охарактеризуйте основные структурные методы командной работы и сферы их применения.
5	Предметно-деятельностный и завершающий этап командообразования.	Охарактеризуйте изменения динамического баланса в команде по мере реализации стратегии. Как эти изменения связаны с угрозой возникновения «Синдрома бессмертия»? Перечислите основные задачи командного оператора и средства их решения в случае необходимости его вмешательства на завершающе стадии жизненного цикла группы.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования, методическими рекомендациями по использованию инновационных технологий в образовательным процессе в федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Орловский государственный уни-

верситет культуры» реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе инновационных и традиционных форм проведения контактной работы с обучающимися с целью формирования и развития профессиональных навыков. Для достижения запланированных результатов обучения и формирования компетенций реализация дисциплины «Командообразование и методы групповой работы» предполагает сочетание различных видов учебной работы, методов и форм активизации познавательной деятельности.

Традиционные формы контактной работы:

занятия лекционного типа;

занятия семинарского типа;

Инновационные формы проведения контактной работы:

портфолио по дисциплине.

Примерная структура личного портфолио по дисциплине:

лист целей, которых обучающийся хотел бы достигнуть после изучения данной темы;

список прочитанной основной и дополнительной литературы по курсу;

эссе на прочитанный учебник (или периодику) (Что я для себя вынес из данной книги, учебника? Какие методы управления использовались в данном учреждении? Что стало залогом успеха? Что послужило поводом для неудач? и т.д.);

тесты по курсу (с оценкой);

копии статей из журналов, прочитанные и проанализированные студентом;

реферат и др.

применяются в ФГБОУ «Орловский государственный университет культуры» в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями) при угрозе возникновения и (или) возникновении отдельных чрезвычайных ситуаций, введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации на всей территории Российской Федерации либо на ее части. Реализация образовательных программ, а также проведение государственной итоговой аттестации, завершающей освоение основных профессиональных образовательных программ, осуществляется с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий вне зависимости от ограничений, предусмотренных в федеральных государственных образовательных стандартах или в перечне профессий, направлений подготовки, специальностей, реализация образовательных программ по которым не допускается с применением исключительно дистанционных образовательных технологий, если реализация указанных образовательных программ и проведение государственной итоговой аттестации без применения указанных технологий и перенос сроков обучения невозможны.

Средства коммуникации, используемые для проведения занятий в дистанционной форме:

- Система Moodle;
- Электронная почта;
- Zoom и сервисы, похожие на Zoom.

Электронная информационно-образовательная среда ОГИК, обеспечивает:

- возможность доступа к учебным планам, РП дисциплин (модулей), практик, к изданиям ЭБС и электронным образовательным ресурсам, указанным в РП;
- возможность фиксации хода образовательного процесса результатов промежуточной аттестации и результатов освоения основных образовательных программ;
- возможность проведения всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением ДОТ;
- возможность формирования электронного портфолио обучающегося, в том числе, сохранение работ обучающихся, рецензий и оценок за эти работы со стороны любых участников образовательного процесса;
- возможность взаимодействия между участниками образовательного процесса в том числе, синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети Интернет.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

6.1. Оценочные материалы для текущего контроля успеваемости

Текущий контроль знаний студентов осуществляется проводимыми по основным темам дисциплины следующими контрольными оценочными формами: опрос, реферат, тестирование

Шкала оценки опроса на примере освоения компетенций

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

ОПК-3. Способен руководить коллективом в сфере профессиональной и педагогической деятельности на основе норм социальной и этической ответственности

Шкала оценивания	Характеристика сформированности компетенций
5 «отлично»	Студент полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
4 «хорошо»	Студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
3 «удовлетворительно»	Студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, нот излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
2 «неудовлетворительно»	Студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

Шкала оценки рефератов на примере освоения компетенции (ий)

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

ОПК-3. Способен руководить коллективом в сфере профессиональной и педагогической деятельности на основе норм социальной и этической ответственности

Шкала оценивания	Характеристика сформированности компетенций
5 «отлично»	Содержание реферата соответствует заявленной теме, логически выстроено. Сделан критический анализ, систематизация и обобщение научной информации по теме реферата. Работа имеет законченный характер. Реферат хорошо

	проработан, материал структурирован, легко воспринимается на слух, используется профессиональная терминология. Оформление реферата соответствует установленными требованиями. Студенту не требуется дополнительного времени на поиск ответов, ответы строго соответствуют задаваемым вопросам. Представлено собственного мнения по данной проблеме, студент использовал свой творческий потенциал.
4 «хорошо»	Содержание реферата соответствует заявленной теме, логически выстроено. Сделаны систематизация и обобщение научной информации по теме реферата. Работа имеет не совсем законченный характер. Реферат хорошо проработан, легко воспринимается на слух. Студенту требуется немного дополнительного времени на поиск ответов, ответы соответствуют задаваемым вопросам. Представлено собственного мнения по данной проблеме.
3 «удовлетворительно»	Содержание реферата не вполне соответствует заявленной теме. Отражает отдельные, не самые принципиальные вопросы выбранной темы. Реферат сбивчивый, темп речи не выдерживается, большая часть реферата зачитана с листа, информация на слух воспринимается сложно. Вопросы вызывают сложности, сами ответы не строго соответствуют задаваемым вопросам
2 «неудовлетворительно»	Содержание реферата не соответствует заявленной теме. Реферат зачитывается с листа. Студент не может ответить но» на вопросы

Шкала оценки тестирования на примере освоения компетенции (ий)

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

ОПК-3. Способен руководить коллективом в сфере профессиональной и педагогической деятельности на основе норм социальной и этической ответственности

За выполнение каждого тестового задания испытуемому выставляются баллы.

Номинальная шкала предполагает, что за правильный ответ к каждому заданию выставляется один балл, за не правильный — ноль. В соответствии с номинальной шкалой, оценивается всё задание в целом, а не какая-либо из его частей.

В заданиях с выбором нескольких верных ответов, заданиях на установление правильной последовательности, заданиях на установление соответствия, заданиях открытой формы можно использовать порядковую шкалу. В этом случае баллы выставляются не за всё задание, а за тот или иной выбор в каждом задании, например, выбор варианта, выбор соответствия, выбор ранга, выбор дополнения.

В соответствии с порядковой шкалой за каждое задание устанавливается максимальное количество баллов, например, три. Три балла выставляются за все верные выборы в одном задании, два балла - за одну ошибку, один - за две ошибки, ноль — за полностью неверный ответ.

Оценка
5 «отлично» 90-100% правильных ответов
4 «хорошо» 76-89% правильных ответов
3 «удовлетворительно»

60-75% правильных ответов
2 «неудовлетворительно» меньше 59% правильных ответов

6.2 Оценочные материалы для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Определение степени сформированности компетенций проводится в ходе промежуточной аттестации (экзамена) с учетом уровней формирования компетенции (допороговый уровень соответствует «2», пороговый уровень – «3», продвинутый уровень – «4», высокий – «5»).

Универсальные компетенции

Категория (группа) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Этапы (уровни) формирования универсальной компетенции	Описание показателей и индикаторов достижения универсальной компетенции на различных этапах ее формирования
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	допороговый (неудовлетворительно)	УК-3.1 Не Знает методы критического анализа и оценки современных научных достижений, а также методы генерирования новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях; методы научно-исследовательской деятельности УК-3.2 Не Умеет анализировать альтернативные варианты решения исследовательских и практических задач и оценивать потенциальные выигрыши/проигрыши реализации этих вариантов УК-3.3 Не Владеет навыками критического анализа и оценки современных научных достижений и результатов деятельности по решению исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях
		Пороговый (удовлетворительный)	УК-3.1 Знает методы критического анализа и оценки современных научных достижений, а также методы генерирования новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях; методы научно-исследовательской деятельности УК-3.2 Умеет анализировать альтернативные варианты решения исследовательских и практических задач и оце-

			нивать потенциальные выигрыши/проигрыши реализации этих вариантов УК-3.3 Владеет навыками критического анализа и оценки современных научных достижений и результатов деятельности по решению исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях
		Продвинутый (хорошо)	УК-3.1 Знает специализированные методы, на основе которых осуществляется критический анализ, оценка и синтез инновационных идей УК-3.2 Умеет при решении исследовательских и практических задач генерировать новые идеи, поддающиеся операционализации исходя из наличных ресурсов и ограничений УК-3.3 Владеет технологиями планирования в профессиональной деятельности в сфере научных исследований
		высокий (отлично)	УК-3.1 Знает способы и виды коммуникаций между подразделениями в зависимости от целей и ожидаемых результатов УК-3.2 Умеет формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, этапов профессионального роста, индивидуально-личностных особенностей. УК-3.3 Владеет различными типами коммуникаций при осуществлении работы в российских и международных коллективах по решению научных и научно-образовательных задач

Общепрофессиональные компетенции

Категория (группа) общепрофессиональных	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Этапы (уровни) формирования общепрофессиональной компетенции	Описание показателей и индикаторов достижения общепрофессиональной компетенции на различных этапах ее формирования

компетенций			
Командная работа и лидерство	ОПК-3. Способен руководить коллективом в сфере профессиональной и педагогической деятельности на основе норм социальной и этической ответственности	допороговый (неудовлетворительно)	ОПК-3.1 Не Знает основные закономерности индивидуально-личностного развития в интрагрупповом контексте; социально-психологическую и психолого-акмеологическую специфику деятельности командного оператора; этические и правовые норм, регламентирующих деятельность командного оператора; ОПК-3.2 Не Умеет осуществлять личностный выбор в различных профессиональных и морально-ценностных ситуациях, оценивать последствия принятого решения и нести за него ответственность перед собой и обществом. ОПК-3.3 Не Владеет приемами и технологиями целеполагания, целереализации и оценки результатов деятельности по решению профессиональных задач; способами выявления и оценки индивидуально-личностных, профессионально-значимых качеств и путями достижения более высокого уровня их развития.
		Пороговый (удовлетворительный)	ОПК-3.1 Знает основные закономерности индивидуально-личностного развития в интрагрупповом контексте; социально-психологическую и психолого-акмеологическую специфику деятельности командного оператора; этические и правовые норм, регламентирующих деятельность командного оператора; ОПК-3.2 Умеет осуществлять личностный выбор в различных профессиональных и морально-ценностных ситуациях, оценивать последствия принятого решения и нести за него ответственность перед собой и обществом. ОПК-3.3 Владеет приемами и технологиями целеполагания, целереализации и оценки результатов деятельности по решению профессиональных задач; способами выявления и оценки индивидуально-личностных, профессионально-значимых качеств и путями достижения более высокого уровня их

			развития.
		Продвинутый (хорошо)	ОПК-3.1 Знать нормы педагогической этики, методы эффективного общения, ведения переговоров, а также способы предупреждения спорных и конфликтных ситуаций ОПК-3.2 Уметь анализировать состояние методической работы в организации, осуществляющей образовательную деятельность, обеспечивать ее эффективность и качество ОПК-3.3 Владеть навыками проведения мониторинга (достижения ожидаемых результатов) и разработки мер по совершенствованию схем взаимодействия в зависимости от его результатов; приемами и способами разработки технологий при оценке потенциала работников
		высокий (отлично)	ОПК-3.1 Знает способы и виды коммуникаций между подразделениями в зависимости от целей и ожидаемых результатов ОПК-3.2 Умеет разрабатывать и использовать информационно- коммуникационные технологий (ИКТ) для ведения документации; обеспечивать своевременный и корректный обмен информацией между субъектами взаимодействия ОПК-3.3 Владеет технологиями и техниками оказания психологической помощи индивиду, группе, организации; методами анализа и синтеза психологических разработок, представленных в государственных стандартах и методических рекомендациях

6.3. Показатели и критерии оценивания компетенций

Определение степени сформированности компетенций проводится в ходе промежуточной аттестации (зачет) с учетом четырех этапов (уровней) владения (формирования) компетенций (допорогового, порогового, продвинутого и высокого).

По результатам зачета обучающиеся получают оценку «зачтено», «не зачтено».

Критерии оценивания компетенций

Оценка «зачтено» выставляется в том случае, если обучающийся показал высокий или продвинутый уровень владения профессиональными компетенциями, даны полные и исчерпывающие ответы на вопросы промежуточной аттестации:

воспроизведен полный объем необходимого материала;

показано понимание сущности проблемы, дискуссионные аспекты;

демонстрируются элементы самостоятельного научного анализа, аргументированные критические оценки фактического материала на основе глубокого знания литературы по дисциплине;

проявлен творческий подход к ответу по вопросу;

обоснованы выводы;

присутствует четкость изложения и собственный стиль подачи материала.

Оценка «не зачтено» ставится в случае, если обучающийся вообще ничего не может ответить по вопросу, не раскрывает сути вопросов, обнаруживает их непонимание, незнаком со специальной литературой по вопросу или отказывается отвечать, а также не знает ответы по наводящим вопросы преподавателя.

6.4. Методические материалы для оценки и контроля результатов обучения, шкала оценивания.

Процедура зачета:

Формой промежуточной аттестации является зачет. Зачет проводится в форме собеседования по заранее составленным вопросам. На подготовку ответа по вопросу отводится 30 минут. Оценка знаний производится по 2-балльной шкале: «зачтено/не зачтено». В случае неудовлетворительной оценки обучающийся имеет право на пересдачу зачета в установленном порядке.

Примерные вопросы к зачету

1. Виды групп. Определение групповой динамики, ее роль в групповом процессе.
2. Стадии жизненного цикла группы.
3. Теория групповой динамики и концепция деятельностного опосредствования межличностных отношений в группе. Содержательное соотношение понятий «команда» и «коллектив».
4. Команда как средство разрешения диалектического противоречия между руководством и лидерством в организации.
5. Определение управленческой команды. Ее специфика и отличие от других типов групп.
6. Группа и личность. Феномен групповой активности.
7. Особенности процесса социализации в группе.
8. Проблема рекрутирования игроков в команду. Различные подходы и критерии к подбору игроков.
9. Современные теории мотивации деятельности. Их модификации применительно к специфике управленческой команды.
10. Основные положения теории ролей. Базовые социометрические и социодраматические техники. Их использование при работе с командой.
11. Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования.
12. Виды коммуникативных связей. Специфика их формирования и функционирования в команде.
13. Феномен надситуативной активности. Концепция персонализации в контексте командообразования.

14. Понятие синергии. Социально-психологические характеристики команды, обеспечивающие достижение синергического эффекта.
15. Диалектическая взаимосвязь групповой сплоченности и группового напряжения. Динамический баланс как базовый ресурс интрагруппового развития.
16. Понятие и признаки конфликта. Его роль в процессе развития.
17. Основные направления современной конфликтологии. Их использование при работе с группой.
18. Понятие агрессии. Формы агрессии. Техники работы с агрессией в условиях группы.
19. Конфликтная стадия в процессе построения команды. Ее значение для команды. Особенности работы командного оператора на этом этапе.
20. Современные теории лидерства.
21. Типы лидерских стилей. Их достоинства и недостатки в условиях команды.
22. Типичные проблемы, возникающие в команде, связанные с ролью лидера. Пути их разрешения.
23. Характеристика стадий жизненного цикла группы с точки зрения соотношения групповой сплоченности и группового напряжения.
24. Сходство и различия функций и внутреннего психологического содержания роли лидера и командного оператора. Их взаимодействие в процессе построения команды.
25. Проблема нормирования деятельности в условиях команды. Подготовка и заключение контракта как заключительная стадия активного этапа командообразования.
26. Интеграция формальной и неформальной интрагрупповых структур власти как ключевой фактор достижения синергического эффекта.
27. Видение, миссия и стратегия команды. Их формирование и трансформация в процессе группового развития.
28. Типичные внутренние проблемы, возникающие в команде и пути их решения.
29. Структурные методы командной работы.
30. Типичные проблемы, связанные с личностными особенностями командного оператора.

Примерная тематика рефератов

1. «Этапы большого пути» - история становления и развития практикоориентированных исследований малых групп.
2. «Группа без личности» и «Личность вне группы» -
3. методологические проблемы классических социально-психологических подходов к изучению малых групп.
4. Сплоченность и напряжение – диалектика групповой динамики.
5. «Герои» и «Козлы отпущения» - первичная неформальная статусно-ролевая структура группы как ресурс командообразования.
6. Сила «перевернутой пирамиды» - от видения к миссии, от миссии к стратегии, от стратегии к ресурсам.
7. Использование методов индивидуального консультирования и коучинга в процессе командообразования.
8. Критерии качественного группового контракта. Его место и значение в процессе командообразования.
9. Феномен синергии. Команда как самоуправляющееся социальное сообщество.
10. Гибкость функционально-ролевой структуры команды.
11. Взаимодополняемость и взаимозаменяемость членов команды, с точки зрения ролевых функций. Разработка и внедрение инноваций как базисная функция организационного лидерства.
12. Социально-психологические средства повышения креативности команды.
13. Концепция деятельностного опосредствования и теория команд

14. есть ли реальные содержательные различия и, если «да», то в чем?
15. Команда как практическое средство разрешения противоречия между функциями организационного руководства и лидерства в
16. современных условиях.
17. Правовые, профессиональные и этические нормы деятельности командного оператора.
18. «А нужна ли команда?» - целевые критерии, организационные и социально-психологические условия разработки и реализации программы
19. командообразования.
20. Специфика создания управленческих команд в образовательных учреждениях.
21. Основные социально-психологические и психолого- акмеологические критерии подбора кандидатов в команду.
22. Социально-психологический тренинг как средство интрагруппового развития.
23. Социально-психологические особенности лидерства в команде.
24. Сплоченность и напряжение – диалектика групповой динамики.
25. «Герои» и «Козлы отпущения» - первичная неформальная статусно-ролевая структура группы как ресурс командообразования.
26. Сила «перевернутой пирамиды» - от видения к миссии, от миссии к стратегии, от стратегии к ресурсам.
27. Конец «медового месяца» - признаки разрушения первичной интрагрупповой структуры и наростания межличностных противоречий.
28. Командный оператор в эпицентре негативных проекций – средства саморегуляции и взаимодействия с группой.
29. Ролевая игра как средство «мягкого» перевода интрагруппового конфликта в открытую форму.
30. Техники разрешения конфликтов, построенные на принципах конфронтации.
31. Средства психологического воздействия на «проблемных» членов группы.
32. Использование методов индивидуального консультирования и коучинга в процессе командообразования.
33. Критерии качественного группового контракта. Его место и значение в процессе командообразования.
34. Социально-психологические средства повышения креативности команды.
35. Социально-психологические методы повышения эффективности совещаний.
36. Социально-психологические методы обеспечния эффективности переговорного процесса.
37. Групповой контракт как базисный ресурс преодоления «Синдрома бессмертия».
38. «Мавр сделал свое дело» - техники обеспечения завершения жизненного цикла группы.
39. Процесс-анализ как средство повышения эффективности
40. деятельности и профилактики профессионального выгорания командного оператора.
41. Межличностное и профессиональное взаимодействие социальных психологов, реализующих программу командообразования.

6.5. Типовые контрольные задания для оценки знаний, умений и навыков, характеризующие этапы формирования компетенций

Проверочные задания для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенции (компетенций) в процессе освоения дисциплины «Командообразование и методы групповой работы».

№	Код и наименование форми-	Тестовое задание (вопросы) для проверки уровня

п/п	руемой компетенция	сформированности компетенции
1.	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Охарактеризуйте базовые основания командной работы: а) интегрирующая роль руководителя команды (идейный и деловой лидер); б) четкое и безальтернативное руководство со стороны вышестоящей организации; в) идеология "общей судьбы" (единый "путь - цель"); г) полная и безоговорочная ориентация на интересы руководителя команды; д) идейное единство (миссия – "кровная идея", "общее видение", ценностно-ориентированное единство). Обозначьте характеристики команды как субъекта саморазвития: а) наличие "оппонентного круга" (своеобразный "круглый стол" для обсуждения "идей развития"); б) определяющий фактор развития (саморазвития) команды – программа, спущенная "сверху"; в) отсутствие некритической комплиментарности и поддержка деловых поступков; г) взаимообусловленное профессиональное воспитание (профессиональная идентификация "делай как я"); д) главный стимул развития (и саморазвития) команды – материальный интерес; е) круговое лидерство (переходящаяфункция, личностная самореализация через общую целевую парадигму). Назовите главное качество команды, определяющее её деловую и социальную устойчивость: а) исполнительность; б) жёсткая иерархия (соподчиненность); в) ответственная взаимозависимость (взаимная ответственность); г) четко выраженный и последовательно реализуемый материальный интерес. Руководитель команды – это: а) лицо назначенное "сверху" (вышестоящей организацией); в) выдвигается "снизу" из состава рабочей группы (которой предстоит стать "командой"); в) самоопределяется на инициативной основе (целевое назначение, выборы, самовыдвижение и тд.), выступает организационным и идейным (содержательным) началом процесса командообразования.
2.	ОПК-3. Способен руководить коллективом в сфере профессиональной и педагогической де-	Определите основные черты профессионального почерка команды (внутрикомандных отношений): а) динамичный деловой стиль работы;

	ятельности на основе норм социальной и этической ответственности	в) информационная открытость и адекватность; г) ответственная исполнительская дисциплина (построенная на "понимании" и "приобщении"); д) исполнительность построенная на указаниях вышестоящих организаций; Перечислите профессиональных лидеров деловой команды Охарактеризуйте типы команд (можно привести любую классификацию, близкую Вам. Но важно, чтоб она выражала логику становления команды как совокупного субъекта деятельности) Обозначьте этапы процесса командообразования: а) комплектование команды (на основе профессионализма и личной предрасположенности руководителя); б) подбор команды по критериям и инструкциям, выработанным традицией и одобренных вышестоящей организацией; в) сплочение команды на основеёё миссии (делового кредо и стратегической цели); г) подписание рабочего контракта на основе поданного заявления; д) позицианирование (формирование ансамбля профессиональных лидеров – команды как совокупного субъекта деятельности); е) распределение работников по рабочим местам, согласно текущих списков рабочей силы; ж) становление команды (социальная зрелость, команда победительница).

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

а) основная литература:

1. Рубин, Ю. Б. Управление собственным бизнесом : учебник : [16+] / Ю. Б. Рубин. – 17-е изд., доп. – Москва : Университет Синергия, 2021. – 1104 с. : ил. – (Университетская серия). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602851 (дата обращения: 21.09.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4257-0504-4. – DOI 10.37791/978-5-4257-0504-4-2021-1-1104. – Текст : электронный.

2. Тульчинский, Г.Л. Менеджмент в сфере культуры : учебное пособие / Г. Л. Тульчинский, Е. Л. Шекова. - 4-е изд., испр. и доп. - СПб. : Лань: Планета музыки, 2009. - 544с. : ил. - (Учебники для вузов. Специальная литература). - ISBN 978-5-8114-0517-6.

б) дополнительная литература:

1. Байрнс, У. Д. Менеджмент и культура=Management and the arts / У. Д. Байрнс ; под науч. ред. И. Чубарова ; пер. с англ. И. Кушнаревой. – Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2020. – 624 с. : ил. – (Исследования культуры). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=577242 (дата обращения: 19.08.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-7598-1102-2. – Текст : электронный.

2. Переверзев, М.П. Менеджмент в сфере культуры и искусства : учеб. пособие / М. П. Переверзев, Т.В. Косцов. - М. : Инфра-М, 2018. - 192 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006927-2; 978-5-16-101887-3.

3. Экономика и управление социальной сферой : учебник / Е. Н. Жильцов, Е. В. Егоров, Т. В. Науменко [и др.] ; под ред. Е. Н. Жильцова, Е. В. Егорова ; Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова. – 2-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 496 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621636 (дата обращения: 19.08.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03582-1. – Текст : электронный.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ОСНАЩЕННОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 510.	Основное оборудование: доска – 1 шт.; кафедра – 1 шт. Комплекты учебной мебели (столы и стулья). Моноблок Lenovo C360G-i34164G500UDK – 115 шт. Интегрированный сенсорный дисплей Polymedia FlipBox. Копир-принтер-цветной сканер в e-mail с 4 лотками Xerox WorkCentre 5330 (WC5330C). Полноцветный копир-принтер-сканер Xerox WorkCentre 7530 (WC7530CPS).

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

9.1. Организация самостоятельной работы изучения дисциплины «Командообразование и методы групповой работы»

Успешное освоение дисциплины предполагает активную работу обучающегося во время контактной работы с преподавателем, выполнение контрольных мероприятий и планомерную самостоятельную работу.

Самостоятельная работа обучающихся состоит в:

проработке лекционного материала;

подготовке к семинарским занятиям;

Приёмы самостоятельной работы студентов

1. Работа с учебником.

Для обеспечения максимально возможного усвоения материала и с учётом индивидуальных особенностей студентов, можно предложить им следующие приёмы обработки информации учебника:

- конспектирование;
- составление плана учебного текста;
- аннотирование;
- выделение проблемы и нахождение путей её решения;
- самостоятельная постановка проблемы и нахождение в тексте путей её решения;

- определение алгоритма практических действий (план, схема).

2. Опорный конспект.

Опорный конспект необходимо давать на этапе изучения нового материала, а потом использовать его при повторении, при организации самостоятельной работы студентов.

Опорный конспект позволяет не только обобщать, повторять необходимый теоретический материал, но и даёт педагогу огромный выигрыш во времени при прохождении материала.

3. Тесты.

Тесты воспринимаются студентами как своеобразная игра. Тем самым

снимается целый ряд психологических проблем – страхов, стрессов, которые, к сожалению, характерны для обычных форм контроля знаний студентов.

Основное достоинство тестовой формы контроля – это простота и скорость, с которой осуществляется первая оценка уровня обученности по конкретной теме, позволяющая, к тому же, реально оценить готовность к итоговому контролю в иных формах и, в случае необходимости, откорректировать те или иные элементы темы.

Тесты 1 уровня

Требуют выбора одного или нескольких правильных ответов на вопросы из ниже предложенных.

- На проверку качества усвоения знаний и применения знаний на практике: выбрать один из перечисленных способов …;

- На соотнесение: найдите общее и различия в изучаемых объектах;

- На проверку рефлексии: установите соответствие …;

Тесты 2 уровня

- Задания на подстановку: эти задания требуют выбора и дополнения фраз, формул, графических изображений, схем и т.д. предложенными недостающими или составляющими.

- Задания на конструирование ответа: заполнение таблицы, изображение схемы, графика, написание формулы и т.д.)

- Задания на решение конкретной ситуации.

Требования к тестам, предъявляемым студентам:

задания должны быть типичными для данной дисциплины;

объём задания должен обеспечивать выполнение теста за ограниченное время (не более часа);

задание по сложности, структуре, трудности должно быть объективно посильным для выполнения студентами на соответствующем этапе обучения;

задание по содержанию должно быть таким, чтобы правильное его выполнение имело только один эталон;

сложность заданий в системе тестов должна повышаться по мере продвижения студентов в овладении профессией;

формулировка содержания задания должна раскрывать поставленную перед учащимися задачу: что он должен сделать, какие условия выполнить, каких результатов достигнуть.

4.Семинар.

Форма проведения семинара очень гибкая.

На семинарах решаются следующие задачи:

- углубление, конкретизация и систематизация знаний, полученных студентами на предшествующих этапах учёбы;

- развитие навыков самостоятельной работы;

- профессиональное использование знаний в учебных условиях.

Типы проведения семинарских занятий:

- вопросно-ответный семинар;

- развёрнутая беседа на основе заранее данного студентам плана, обсуждение письменных рефератов;

- заслушивание устных докладов студентов с последующим их обсуждением;
- семинар – диспут;
- теоретическая конференция;
- семинар – имитационная игра;
- комментированное чтение первоисточников.

5.Подготовка и защита реферата.

Реферат представляет собой краткое изложение в письменном виде или в форме публичного доклада содержания научного труда или трудов специалистов по избранной теме, обзор литературы определенного направления.

Его задача – обобщить достигнутое другими, самостоятельно изложить проблему на базе фактов, почерпнутых из литературы.

Процесс работы над рефератом включает в себя следующие этапы:

1.Выбор тематики реферата. Тема реферата не должна быть слишком общей, глобальной, так как сравнительно небольшой объем работы не позволит раскрыть ее. При выборе темы необходимо проанализировать, насколько она освещена в имеющейся научной литературе.

Выбор темы должен быть осознанным и отвечать личным познавательным интересам будущего автора. Очень важны в этом смысле консультации и обсуждение темы с преподавателем, который может и должен оказать помощь в правильном выборе темы и постановке задач работы.

2.Изучение литературы.

3.Составление плана работы. Правильно построенный план реферата служит организующим началом в работе студента, помогает систематизировать материал, обеспечивает последовательность его изложения.

План обучающийся составляет самостоятельно, с учетом замысла работы.

4.Процесс написания реферата. Выбрав тему, сделав выписки из литературы и составив план, можно приступать непосредственно к написанию реферата.

Излагать материал в реферате рекомендуется своими словами, не допуская дословного переписывания литературных источников. Работа должна быть написана грамотным литературным языком. Сокращение слов в тексте не допускается. Исключения составляют общеизвестные сокращения и аббревиатуры. Реферат должен быть правильно и аккуратно оформлен, текст (рукописный, машинописный или в компьютерном исполнении) – разборчивым, без стилистических и грамматических ошибок.

5.Оформление и защита реферата. Оформляется реферат в соответствии с принятыми правилами и сдается на проверку преподавателю за 1-2 недели до зачетного занятия.

Защита тематического реферата может проводиться на выделенном одном занятии в рамках часов учебной дисциплины или по одному реферату при изучении соответствующей темы, либо по договоренности с преподавателем.

Защита реферата студентом предусматривает

• доклад по реферату не более 5-7 минут

• ответы на вопросы оппонента.

На защите не рекомендуется чтение текста реферата.

Итоговый тест

Охарактеризуйте базовые основания командной работы:
а) интегрирующая роль руководителя команды (идейный и деловой лидер);
б) четкое и безальтернативное руководство со стороны вышестоящей организации;
в) идеология "общей судьбы" (единый "путь - цель");
г) полная и безоговорочная ориентация на интересы руководителя команды;
д) идейное единство (миссия – "кровная идея", "общее видение", ценностно-ориентированное единство).
Обозначьте характеристики команды как субъекта саморазвития:
а) наличие "оппонентного круга" (своеобразный "круглый стол" для обсуждения "идей разви-

тия");
б) определяющий фактор развития (саморазвития) команды – программа, спущенная "сверху";
в) отсутствие некритической комплиментарности и поддержка деловых поступков;
г) взаимообусловленное профессиональное воспитание (профессиональная идентификация "делай как я");
д) главный стимул развития (и саморазвития) команды – материальный интерес;
е) круговое лидерство (переходящаяфункция, личностная самореализация через общую целевую парадигму).
Назовите главное качество команды, определяющее её деловую и социальную устойчивость:
а) исполнительность;
б) жёсткая иерархия (соподчиненность);
в) ответственная взаимозависимость (взаимная ответственность);
г) четко выраженный и последовательно реализуемый материальный интерес.
Руководитель команды – это:
а) лицо назначенное "сверху" (вышестоящей организацией);
в) выдвигается "снизу" из состава рабочей группы (которой предстоит стать "командой");
в) самоопределяется на инициативной основе (целевое назначение, выборы, самовыдвижение и тд.), выступает организационным и идейным (содержательным) началом процесса командообразования.

Определите основные черты профессионального почерка команды (внутрикомандных отношений):
а) динамичный деловой стиль работы;
в) информационная открытость и адекватность;
г) ответственная исполнительская дисциплина (построенная на "понимании" и "приобщении");
д) исполнительность построенная на указаниях вышестоящих организаций;
Перечислите профессиональных лидеров деловой команды

Охарактеризуйте типы команд (можно привести любую классификацию, близкую Вам. Но важно, чтоб она выражала логику становления команды как совокупного субъекта деятельности)
Обозначьте этапы процесса командообразования:
а) комплектование команды (на основе профессионализма и личной предрасположенности руководителя);
б) подбор команды по критериям и инструкциям, выработанным традицией и одобренных вышестоящей организацией;
в) сплочение команды на основееё миссии (делового кредо и стратегической цели);
г) подписание рабочего контракта на основе поданного заявления;
д) позицианирование (формирование ансамбля профессиональных лидеров – команды как совокупного субъекта деятельности);
е) распределение работников по рабочим местам, согласно текущих списков рабочей силы;
ж) становление команды (социальная зрелость, команда победительница).

9.2. Организация изучения дисциплины (модуля) «Командообразование и методы групповой работы» для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Учебный процесс по дисциплине строится на компетентностно-ориентированном и индивидуально-дифференцированном подходе, с учетом особенностей заболевания и психофи-

зического развития, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, на основе рабочей программы учебной дисциплины, адаптированной при необходимости для обучения указанных обучающихся. Присутствует доступная среда, достаточная для обеспечения возможности беспрепятственного доступа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в здание (пандусы и другие устройства и приспособления), на первом этаже главного корпуса, без перепада высот от уровня входа находится научная библиотека.

Университетом обеспечивается для лиц с ограниченными возможностями здоровья:

1) по зрению:

- наличие альтернативной версии официального сайта организации в сети «Интернет» для слабовидящих;

- размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме с учетом их особых потребностей справочной информации о расписании учебных занятий;

- обеспечение выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2) по слуху:

- дублирование звуковой справочной информации о расписании учебных занятий визуальной;

- обеспечение надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;

3) для имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, материально-технические условия обеспечивают возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения: расширенные дверные проемы и другие приспособления.

Обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья могут обучаться совместно с другими в группах или, при необходимости, по индивидуальному учебному плану.

При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа при прохождении промежуточной аттестации.