Документ подписан квалифицированной электронной подписью
Сертификат: 03561B9E0021AE10B9437ECBCB4C7F21AC
Владелец: "АНО ВО «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»; АН
Действителен: с 18.01.2022 по 25.02.2023

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

КАМЕНСКИЙ ФИЛИАЛ
АНО ВО «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра экономики и менеджмента

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Командообразование и методы групповой работы»

Направление подготовки: 40.03.01 Юриспруденция
Направленность (профиль): Гражданско-правовой
для очно-заочной и заочной форм обучения

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании
кафедры экономики и менеджмента
«03» сентября 2021 года, протокол №1

Зам. директора по УМР
Яковенко Б.Н. _____

Каменск-Шахтинский
2021

1. НАИМЕНОВАНИЕ И ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебная дисциплина «Командообразование и методы групповой работы» изучается обучающимися, осваивающими образовательную программу «Юриспруденция» в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 13.08.2020 г. № 1011 (ФГОС ВО 3++).

Целью изучения дисциплины «Командообразование и методы групповой работы» является изучение теоретических основ и получение практических навыков формирования основных принципов создания команд и необходимых условий успешной командной работы. В образовательной части курса рассматриваются основные понятия формирования и развития команды и командной работы в организации.

Изучение учебной дисциплины направлено на подготовку обучающихся к осуществлению правоприменительной деятельности, трудовые функции которой определены в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденном постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37) (с изменениями и дополнениями)

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Учебная дисциплина Командообразование и методы групповой работы относится к обязательной части учебного плана и изучается на 2 курсе очно-заочной формы обучения и 3 курсе заочной формы обучения.

2.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Учебная дисциплина «Командообразование и методы групповой работы» изучается студентами, осваивающими образовательную программу бакалавров по направлению 40.03.01 Юриспруденция, направленность (профиль) Гражданско-правовой/Уголовно-правовой. Учебная дисциплина «Командообразование и методы групповой работы» относится к обязательной части блока 1 «Дисциплины (модули)».

Она объединяет знания и использует методы психологии, социологии и других гуманитарных наук, с одной стороны, и юридическо-управленческих – с другой.

Ее изучение базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися при изучении дисциплин: Налоговое право, Финансовое право, Жизненная навигация, Технологии саморазвития личности, Психология общения.

2.2. Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Успешное освоение дисциплины «Командообразование и методы групповой работы» направлено на подготовку обучающихся к преддипломной практике, изучению таких дисциплин, как: Вопросы трудоустройства и управление карьерой, Производственная практика, Профессиональная этика.

Развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств обеспечивается чтением лекций, проведением занятий, содержание которых разработано на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины обучающийся по программе бакалавриата должен овладеть:

- Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3)

Планируемые результаты обучения по дисциплине

Формируемая компетенция	Планируемые результаты обучения	Код результата обучения
способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде УК-3	**Знать:**	
	- преимущества и недостатки работы в команде	УК-3–З1
	- сущность и характеристики психологического климата в команде	УК-3–З2
	- сущность командообразования	УК-3–З3
	- механизмы и закономерности формирования команды	УК-3–З4
	- сущность тренинга командообразования	УК-3–З5
	- факторы, влияющие на работу команды	УК-3–З6
	Уметь:	
	- выделять и анализировать преимущества и недостатки работы в команде	УК-3–У1
	- определять пути формирования позитивного климата в команде	УК-3–У2
	- характеризовать условия и факторы командообразования	УК-3–У3
	- определять условия успешности взаимодействия членов команды в ходе выполнения совместной деятельности	УК-3–У4
	- формулировать правила участников тренинга командообразования	УК-3–У5
	- определять позитивные и негативные факторы, влияющие на работу команды	УК-3–У6
	Владеть:	
	- приемами рефлексивной оценки собственной роли в команде	УК-3–В1
	- приемами рефлексивной оценки преимуществ и недостатков работы в команде	УК-3–В2
	- приемами оценки психологического климата в команде	УК-3–В3
	- методикой выполнение командных упражнений в ходе тренинга командообразования	УК-3–В4
	- методикой рефлексивной оценки хода и итогов выполнения командных упражнений в ходе тренинга командообразования	УК-3–В5
	- методикой оценки социометрического статуса личности в группе	УК-3–В6

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы (108 часа).

№	Форма обучения	Семестр, курс	Общая трудоемкость		В том числе контактная работа с преподавателем					СР	Контроль
			В з.е.	В часах	всего	Л	С	КоР	зачет		
1.	Очно-заочная	4 семестр 2 курс	3	108	26	20	4	1,7	0,3	82	
2.	Заочная	5 сессия 3 курс	1	36	4	4				32	
		6 сессия 3 курс	2	72	6		4	1,7	0,3	62,3	3,7
Итого			3	108	10	4	4	1,7	0,3	94,3	

Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий

очно-заочная форма обучения

№	Наименование разделов, тем учебных занятий	Всего часов	Контактная работа с преподавателем					СР	Контроль	Формируемые результаты обучения
			Всего	Л	С	КоР	Зачет			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Тема 1. Этапы командообразования	25	5	4	1			20		УК-3-З3 УК-3-З4 УК-3-У2 УК-3-В1 УК-3-В2 УК-3-В3
2.	Тема 2. Распределение ролей в команде	25	5	4	1			20		УК-3-З4 УК-3-У2 УК-3-У3 УК-3-В1 УК-3-В6 УК-3-В4
3.	Тема 3. Формирование общего видения в команде	27	7	6	1			20		УК-3-З1 УК-3-З3 УК-3-З6 УК-3-У3 УК-3-У4 УК-3-В2 УК-3-В4
4.	Тема 4. Процессы раскола в реальных командах и работа сними	27	7	6	1			20		УК-3-З1 УК-3-З2 УК-3-З6 УК-3-У1 УК-3-У5 УК-3-У6 УК-3-В5
Промежуточная аттестация (зачет)		*4*	*4*			*1,7*	*0,3*	*2*		
ИТОГО		*108*	*30*	*4*	*4*	*1,7*	*0,3*	*82*		

заочная форма обучения

№	Наименование разделов, тем учебных занятий	Всего часов	Контактная работа с преподавателем					СР	Контроль	Формируемые результаты обучения
			Всего	Л	С	КоР	Зачет			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Тема 1. Этапы командообразования	18	2	2				16		УК-3-З3 УК-3-З4 УК-3-У2 УК-3-В1 УК-3-В2 УК-3-В3
2.	Тема 2. Распределение ролей в команде	18	2	2				16		УК-3-З4 УК-3-У2 УК-3-У3 УК-3-В1 УК-3-В6 УК-3-В4
Итого за 1 курс (2 сессия):		*36*		*4*				*32*		
3.	Тема 3. Формирование общего видения в команде	33	2		2			31		УК-3-З1 УК-3-З3 УК-3-З6 УК-3-У3 УК-3-У4 УК-3-В2 УК-3-В4

4.	Тема 4. Процессы раскола в реальных командах и работа сними	33,3	2		2			31,3		УК-3-З1 УК-3-З2 УК-3-З6 УК-3-У1 УК-3-У5 УК-3-У6 УК-3-В5
Промежуточная аттестация (зачет)		*5,7*	*2*			*1,7*	*0,3*		*3,7*	
Итого за 2 курс (1 сессия):		*72*	*6*		*4*	*1,7*	*0,3*	*62,3*	*3,7*	
ИТОГО		*108*	*10*	*4*	*4*	*1,7*	*0,3*	*90,3*	*3,7*	

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ)

Тема 1. Этапы командообразования.

Определение понятий «команда» и «командообразование». Отличие команды от группы людей. Основные функции команды. Основные признаки команды. Критерии успешной команды. Причины неэффективной работы команды. Влияние командного подхода на организацию. Модели командообразования: общая характеристика. Стадии и процессы командообразования. Комплектование и переукомплектование. Знакомство и углубление знакомства. Институциализация. Формирование общего видения. Позиционирование и перепозиционирование. Планирование – исполнение – рефлексия.

Литература: основная – 1-3; дополнительная – 4-5.

Тема 2. Распределение ролей в команде.

Функциональные и психологические роли в команде. Отношения в команде. Личностные особенности, влияющие на работу в команде. Комплектование проектных групп. Особенности деятельности проектных групп. Принцип максимальной гетерогенности. Юнгианская типология как основа комплектования проектных групп. Диагностика психотипа. Ролевые подходы: общая характеристика. Концепция командных ролей Р. М. Белбина. «Колесо команды» Марджерисона – Мак Кенна. Модель управленческих ролей Т. Ю. Базарова. Команда руководителей. Программа-минимум. Управление вниманием и смыслами. Управление групповыми процессами. Диагностическая компетентность. Управление обратной связью. Расширенныепрограммы. Командный менеджмент как компонент системы управления организацией.

Литература: основная – 1-3; дополнительная – 4-5.

Тема 3. Формирование общего видения в команде.

Видение: от личного к общему. Самооценка готовности участников к согласованию видений. Договоренность о нормах и принципах работы по согласованию видений. Согласование видений. Анализ ситуации: реконструкция шаблонных способов действия. Объективация и сопоставление персональных ценностей (идеалов). Актуализация и согласование рациональных интересов участников. Разработка видения альтернативных путей. Выбор базовой модели (матрицы) видения. Границы игрового метода. Ценность игрового опыта. Рождение командной рефлексии. Интеграция участников как результат размежевания. Стратегические игры и ролевое позицирование. Коммуникативные игры: освоение пространства межгрупповых отношений. Деловые игры и предметно-функциональное позицирование в команде.

Литература: основная – 1-3; дополнительная – 4-5.

Тема 4. Процессы раскола в реальных командах и работа сними.

Факторы, провоцирующие раскол команды. Имитация внешних воздействий на команды. Актуализация групповых защитных механизмов. Сущность и назначение команды перемен. Макропозиционирование команды перемен. Коллегиальная форма

управления организационными изменениями (система комитетов). Департамент реформ и система выделенных должностей. Дублирование подразделений и подмена их функций. Комплектование команды перемен: организационный и человеческий факторы. Организационное условие: узловые отделы. Кадровое условие: модель идеального реформатора. Способы управления сопротивлением.

Литература: основная – 1-3; дополнительная – 4-5.

Планы семинарских, практических, лабораторных занятий
очно-заочная форма обучения

Тема 1. **Этапы командообразования.** Этапы командообразования.

Время - 1 час.

Основные вопросы:

1. Изучить основные функции команды. 2. Изучить основные признаки команды. 3. Изучить стадии и процессы командообразования. Семинар-дискуссия – коллективное обсуждение докладов и сообщений студентов по теме «Комплектование и переукомплектование. Знакомство и углубление знакомства. Институциализация. Формирование общего видения. Позиционирование и перепозиционирование. Планирование – исполнение - рефлексия.

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

Время - 1 час.

Основные вопросы:

1. Изучить функциональные роли в команде. 2. Изучить психологические роли в команде. 3. Изучить отношения в команде. 4. Изучить личностные особенности,влияющие на работу в команде. Семинар-дискуссия – коллективное обсуждение докладов и сообщений студентов по теме «Диагностика психотипа. Ролевые подходы: общая характеристика. Концепция командных ролей Р. М. Белбина. «Колесо команды» Марджерисона – Мак Кенна. Модель управленческих ролей Т. Ю. Базарова», выявление мнений в группе.

Тема 3. **Формирование общего видения в команде.** Формирование общего видения в команде.

Время - 1 час.

Основные вопросы:

1. Изучить методики управлением групповыми процессами. 2. Изучить методики управлением обратной связью. 3. Изучить виды самооценки готовности участников к согласованию видений. 4. Изучить границы и ценности игрового метода. Семинар-дискуссия – коллективное обсуждение докладов и сообщений студентов по теме «Объективация и сопоставление персональных ценностей (идеалов). Актуализация и согласование рациональных интересов участников. Стратегические игры и ролевое позицирование. Коммуникативные игры: освоение пространства межгрупповых отношений. Деловые игры и предметно-функциональное позицирование в команде», выявление мнений в группе.

Тема 4. **Процессы раскола в реальных командах и работа с ними** ними.

Время - 1 час.

Основные вопросы:

1. Изучить факторы, провоцирующие раскол команды. 2. Изучить макропозиционирование команды перемен. 3. Рассмотреть департамент реформ и система выделенных должностей. Семинар-дискуссия – коллективное обсуждение докладов и сообщений студентов по теме «Комплектование команды перемен: организационный и

человеческий факторы. Организационное условие: узловые отделы. Кадровое условие: модель идеального реформатора. Способы управления сопротивлением», выявление мнений в группе.

заочная форма обучения

Тема 3. Семинарское занятие: **Формирование общего видения в команде**.

Продолжительность занятия - 2 ч.

Основные вопросы:

1. Изучить методики управлением групповыми процессами.
2. Изучить методики управлением обратной связью.
3. Изучить виды самооценки готовности участников к согласованию видений.
4. Изучить границы и ценности игрового метода.

Применение интерактивных технологий

Семинар-дискуссия – коллективное обсуждение докладов и сообщений студентов по теме «Объективация и сопоставление персональных ценностей (идеалов). Актуализация и согласование рациональных интересов участников. Стратегические игры и ролевое позицирование. Коммуникативные игры: освоение пространства межгрупповых отношений. Деловые игры и предметно-функциональное позицирование в команде», выявление мнений в группе.

Литература: основная – 1-3; дополнительная – 4-5.

Интернет-ресурсы: 4-7

Тема 4. Семинарское занятие: **Процессы раскола в реальных командах и работа сними**.

Продолжительность занятия - 2 ч.

Основные вопросы:

1. Изучить факторы, провоцирующие раскол команды.
2. Изучить макропозиционирование команды перемен.
3. Рассмотреть департамент реформ и система выделенных должностей.

Применение интерактивных технологий

Семинар-дискуссия – коллективное обсуждение докладов и сообщений студентов по теме «Комплектование команды перемен: организационный и человеческий факторы. Организационное условие: узловые отделы. Кадровое условие: модель идеального реформатора. Способы управления сопротивлением», выявление мнений в группе.

Литература: основная – 1-3; дополнительная – 4-5.

Интернет-ресурсы: 3-5

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

6.1 Задания, направленные на формирование знаний

6.1.1. Основные категории учебной дисциплины для самостоятельного изучения

Агенты изменений – сотрудники компании, эмоционально и ценностно-принимающие пути и цели организационных изменений, активно содействующие их достижению и открыто заявляющие о своей приверженности новому организационному устройству.

Агенты сопротивления – ярые противники организационных изменений, которые предпринимают действия, направленные на замедление или даже приостановку организационных изменений.

Адаптация – овладение сотрудником существующими ценностями, нормами, темпами работы и их использование в качестве инструмента для достижения поставленных целей. См. также ассимиляция, лояльность.

Базовая модель (матрица) общего видения – выбранная командой стратегия, которая способствует как достижению личных рациональных интересов, так и реализации индивидуальных и командных мечтаний, желаний и не противоречит ценностным ориентациям участников. Формулируется предельно абстрактно и обозначает принципиальное направление, по которому участники готовы двигаться вместе. Может включать элементы из других стратегий в функции вспомогательных маневров.

Бонус – компонент системы оплаты труда, величина которого связана с успехами организации и подразделения.

Вербальные проективные методики – разновидность проективных методик, предполагающих получение от респондентов смысловых ассоциаций в устной форме на те или иные вербальные стимулы. Участники освобождаются от «поверхностных» ассоциаций, тренируются интерпретировать полученные результаты, осваивают принципы открытой коммуникации.

Веревочный курс – технология командообразования, предполагающая необходимость нахождения креативных решений по соорганизации персональных усилий членов команды для физического преодоления преград и препятствий. Основоположником технологии является К. Ронке, адаптировавший программу сыгровки армейских штурмовых групп к подготовке бизнес-команд.

Взаимокоучинг – привлечение в качестве коучеров (наставников) самих участников, проходящих тренинг командной сыгровки.

Видение – представление о должном пути, который выбирается сообразно традиции (по привычке), ценностям (идеалам) и рационально осуществимым целям. Направляет активность человека, мотивирует на свершения и служит отправным пунктом для разработки детализированных планов и критериев их выполнения. Виртуальные команды – группы, участники которых объединены друг с другом электронными средствами связи и идентифицируют себя как членоводной команды.

Гетерогенность состава команды – максимальное различие участников между собой по существенным для командной работы персональным свойствам.

Гомогенность состава команды – сходство участников по существенным для командной работы персональным свойствам.

Групповая идентичность – понятие, введенное А. Тэшфелом и обозначающее самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп. А. Тэшфел выделяет три компонента идентичности: когнитивный (осознание принадлежности к группе), ценностный (положительная или отрицательная оценка этого факта), эмоциональный (переживание факта принадлежности и его оценка в форме таких чувств, как любовь или ненависть).

Деловые игры – разновидность игр, представляющая собой метод имитации принятия управленческих решений в различных ситуациях по заданным или вырабатываемым самими участниками игры правилам. Позволяют сымитировать существенные аспекты деятельности команды и, что наиболее важно, в относительно безопасном с точки зрения бизнес-последствий режиме провести команду через опыт успехов и неудач и опыт межгруппового взаимодействия.

Жизненный цикл команды – естественные этапы развития команды, предполагающие ее образование (рождение), становление (взросление), преодоление кризисов, стагнацию (старение) и распад (смерть).

Защитные механизмы – понятие, впервые введенное З. Фрейдом и обозначающее любые психические процессы, позволяющие сознанию достичь компромиссного решения проблем, не поддающихся полному разрешению, и оградить его от негативных, травмирующих личность переживаний. Конечная цель защитного процесса – достижение согласования между реальным содержанием сознания и Я-концепцией.

Знакомство – этап командообразования, на котором устанавливаются первичный контакт, необходимый уровень доверия среди участников, происходят знакомство и

личностная ориентировка членов команды друг в друге и в ситуации.

Игровая конкуренция – форма взаимодействия участников и команд, предполагающая борьбу за обладание значимыми игровыми ресурсами, максимальный объем которых, согласно правилам, может получить ограниченное число участников.

Игровая эффективность – совокупность объективных или объективизированных критериев, по которым можно определять степень успешности той или иной команды в игре.

Игровое состояние – переживание игровых событий, восприятие игровых целей как ценных и личностно значимых, мотивирующих участников действовать на пределе моральных, физических и умственных сил.

Игровой опыт – проживание игры, подвергнутое рациональному осмыслению и концептуализации, результаты которого встроены в схемы реальной практики участников.

Команда – 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 команды и владеющих отработанными процедурами взаимодействия.

Команда перемен – команда (или система взаимосвязанных команд), обладающая высоким неформальным статусом и всеми необходимыми формальными полномочиями для разработки и внедрения проекта организационных изменений. Комплектуется из представителей ключевых подразделений и включает сотрудников, ориентированных на инновации и способных действовать в условиях неопределенности.

Команда специалистов – устойчивые во времени объединения специалистов одного профиля, регулярно встречающихся для совместного изучения рабочих вопросов. Исторической разновидностью команд этого класса являются популярные «кружки качества».

Межгрупповые отношения – социальный процесс, разворачивающийся между различными группами и их представителями, который характеризуется единообразием поведения членов одной группы по отношению к другой группе и склонностью членов одной группы воспринимать членов другой группы как безликих ее представителей.

Нормативные модели командообразования – подход к определению стадий целенаправленного, искусственного формирования команды, где групповые процессы рассматриваются как всецело зависящие от действий, совершаемых активными агентами изменений (консультантами и руководителями организации).

Правила игры – базовый элемент игры, обозначающий свод публично объявленных предписаний, исполнение которых обязательно для всех участников игры, включая и ведущего, который, в свою очередь, является гарантом их исполнения, безжалостно и последовательно пресекая нарушения.

Регламент командной работы – формальный и легитимный документ, в котором фиксируются процедурные моменты внутрикомандной работы (способ принятия решений, временные рамки совместных акций и пр.).

Социальная карьера – сознательный выбор профессионального пути, в основе которого лежит стремление человека к расширению возможностей установления межличностных отношений с широким кругом влиятельных лиц в организации и за ее пределами, стремление приобрести уважение и авторитет.

Стратегические игры – разновидность игр, в которых моделируется полный цикл разработки и воплощения какого-либо продукта на отвлеченном материале, не связанном с профессиональной деятельностью играющих команд.

Транзитивная команда – высший орган управления организационными изменениями, создаваемый на временной основе и включающий первых лиц компании. Рассматривает проекты организационных изменений, принимает окончательное решение об их внедрении и поддержании этого процесса административно – распоряжениями,

приказами, положениями.

6.1.2 Задания для приобретения новых знаний, углубления и закрепления ранее приобретенных знаний

№	Задание	Код результата обучения
1.	Приведите основные положительные и негативные составляющие работы в команде	УК-3-З1
2.	Охарактеризуйте личностные особенности руководителя (лидера), влияющие на эффективность работы в команде	УК-3-З1
3.	Дайте трактовку психологического климата, назовите составляющие и факторы, влияющие на формирование психологического климата в коллективе	УК-3-З2
4.	Приведите основные положительные и негативные составляющие работы в команде	УК-3-З2
5.	Охарактеризуйте сущность процесса командообразования	УК-3-З3
6.	Дайте трактовку психологического климата, назовите составляющие и факторы, влияющие на формирование психологического климата в коллективе	УК-3-З3
7.	Дайте понятие механизму и охарактеризуйте закономерности формирования команды	УК-3-З4
8.	Охарактеризуйте сущность процесса командообразования	УК-3-З4
9.	Охарактеризуйте основные составляющие тренинга в области командообразования	УК-3-З5
10.	Охарактеризуйте соотношение понятий «команда» и «коллектив»	УК-3-З5
11.	Охарактеризуйте личностные особенности руководителя (лидера), влияющие на эффективность работы в команде	УК-3-З6
12.	Охарактеризуйте основные составляющие тренинга в области командообразования	УК-3-З6

6.2. Задания, направленные на формирование профессиональных умений

№	Выполнение заданий	Код результата обучения
13.	Задание 1. Найдите и обоснуйте положительные и отрицательные стороны работы в команде.	УК-3-У1
14.	Задание 2. Определите какие процессы могут происходить в команде, где нет ни «изыскателей», ни «генераторов идей»? Каковы будут сильные и слабые стороны такой команды?	УК-3-У1
15.	Задание 3. Сформируйте основные этапы и представьте факторы формирования позитивного психологического климата в команде.	УК-3-У2
16.	Задание 4. Объясните, возможно ли эффективное решение одним человеком «управленческих» и «административных» задач одновременно (в модели Базарова)?	УК-3-У2
17.	Задание 5. Перечислите основные условия и факторы, которые способствуют созданию и развитию команды.	УК-3-У3
18.	Задание 6. Объясните, что случится с общим видением, если команда не приступит к обсуждению своих ценностей, идеалов? Каким образом можно обсуждать и согласовывать малоосознаваемые ценности, интересы участников.	УК-3-У3
19.	Задание 7. Перечислите условия успешности взаимодействия членов команды в ходе выполнения совместной деятельности.	УК-3-У4
20.	Задание 8. Поясните, может ли один человек в команде одновременно эффективно исполнять роли «мотиватора» и «аналитика» (в модели Белбина)?	УК-3-У4
21.	Задание 9. Найдите и продемонстрируйте способы и методы рефлексивной оценки хода и итогов выполнения командных упражнений.	УК-3-У5
22.	Задание 10. Проанализируйте, что должно становиться предметом рефлексии в процессе проведения стратегических, коммуникативных и деловых игр, а также после их завершения.	УК-3-У5
23.	Задание 11. Проведите оценку основных личностных факторов, влияющих на эффективность работы команды.	УК-3-У6
24.	Задание 12. Поясните, как можно обеспечить поддержание организационных изменений в случае появления ярых противников преобразований в числе высшего руководства (учредителей) компании.	УК-3-У6

6.3. Задания, направленные на формирование профессиональных навыков, владений

№	Задание	Код результата обучения
25.	Задание 13. Приведите примеры рефлексивной оценки собственной роли в команде	УК-3-В1
26.	Задание 14. Опишите как проявился ваш психотип в вашей биографии (профессиональном пути, жизненной истории)? Какие из присутствующих у вас привычек и пристрастий нехарактерны для вашего психотипа? Как особенности вашего психотипа проявились бы при устройстве на работу / выборе места работы.	УК-3-В1
27.	Задание 15. Приведите примеры рефлексивной оценки плюсов и минусов работы в команде.	УК-3-В2
28.	Задание 16. Определите, какие основные разделы, с вашей точки зрения, должны входить в Регламент командной работы? Какие аспекты командной жизнедеятельности должны регламентироваться. Целесообразно ли четко регламентировать обязанности сотрудников в случае использования командного менеджмента	УК-3-В2
29.	Задание 17. Представьте логическую последовательность оценки психологического климата в коллективе, перечислите методы и представьте процесс их использования при оценке психологического климата в коллективе	УК-3-В3
30.	Задание 18. В классической иерархической организационной структуре распределение задач в организационной иерархии должно быть таково: на верхнем уровне должны преобладать задачи «управления» и «руководства», далее по мере движения вниз – «организаторские», «административные» и, наконец, на низовом уровне снова «руководство». Типичной организационной патологией, фиксируемой моделью Базарова–Щедровицкого, является локализация административных задач выше по уровню, чем организаторских. Какие последствия, по вашему мнению, влечет это для организации.	УК-3-В3
31.	Задание 19. Разработайте командное упражнение для проведения тренинга по командообразованию	УК-3-В4
32.	Задание 20. Каковы возможности и ограничения для управления командой извне? Что может и чего не может гарантировать проведение командообразования в группе, находящейся на грани распада	УК-3-В4
33.	Задание 21. Найдите и продемонстрируйте способы и методы рефлексивной оценки хода и итогов выполнения командных упражнений	УК-3-В5
34.	Задание 22. Опишите, какие групповые защитные механизмы вам приходилось наблюдать? Что характерно для вашей рабочей группы? Какую пользу и опасность, с вашей точки зрения, подобные механизмы несут вашей рабочей группе.	УК-3-В5
35.	Задание 23. Разработайте таблицу факторов личностного характера, влияющих на эффективность работы команды	УК-3-В6
36.	Задание 24. Поясните, как минимизировать приверженность участников собственным взглядам на должный путь команды? Какие стратегические альтернативы могут быть у команды	УК-3-В6

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

7.1. Средства оценивания в ходе текущего контроля:

- краткие опросы в ходе аудиторных занятий по учебной дисциплине;
- проверка выполнение заданий и упражнений в ходе семинаров;
- анализ и оценка выступления с докладом, рефератом, по обсуждаемой проблеме;
- анализ и оценка моделирования ситуаций оценка решения практических (учебно-профессиональных) задач;
- анализ и оценка моделирования ситуаций;
- анализ и оценка проведения студентами локальных исследований в рамках учебной дисциплины;
- ответы на вопросы при проведении зачета.

7.2. ФОС для текущего контроля

№	ФОС текущего контроля	Показатели

		результата обучения
1.	Приведите основные положительные и негативные составляющие работы в команде	УК-3-З1
2.	Охарактеризуйте личностные особенности руководителя (лидера), влияющие на эффективность работы в команде	УК-3-З1
3.	Дайте трактовку психологического климата, назовите составляющие и факторы, влияющие на формирование психологического климата в коллективе	УК-3-З2
4.	Приведите основные положительные и негативные составляющие работы в команде	УК-3-З2
5.	Охарактеризуйте сущность процесса командообразования	УК-3-З3
6.	Дайте трактовку психологического климата, назовите составляющие и факторы, влияющие на формирование психологического климата в коллективе	УК-3-З3
7.	Дайте понятие механизму и охарактеризуйте закономерности формирования команды	УК-3-З4
8.	Охарактеризуйте понятия команда и коллектив	УК-3-З4
9.	Охарактеризуйте основные составляющие тренинга в области командообразования	УК-3-З5
10.	Дайте понятие механизму и охарактеризуйте закономерности формирования команды	УК-3-З5
11.	Охарактеризуйте личностные особенности руководителя (лидера), влияющие на эффективность работы в команде	УК-3-З6
12.	Охарактеризуйте основные принципы создания и сплочения команд	УК-3-З6
13.	Перечислите условия успешности взаимодействия членов команды в ходе выполнения совместной деятельности.	УК-3-У1
14.	Поясните, как можно обеспечить поддержание организационных изменений в случае появления ярых противников преобразований в числе высшего руководства (учредителей) компании.	УК-3-У1
15.	Поясните, может ли один человек в команде одновременно эффективно исполнять роли «мотиватора» и «аналитика» (в модели Белбина)?	УК-3-У2
16.	Перечислите условия успешности взаимодействия членов команды в ходе выполнения совместной деятельности.	УК-3-У2
17.	Найдите и продемонстрируйте способы и методы рефлексивной оценки хода и итогов выполнения командных упражнений.	УК-3-У3
18.	Как минимизировать приверженность участников собственным взглядам на должный путь команды? Какие стратегические альтернативы могут быть у команды?	УК-3-У3
19.	Проанализируйте, что должно становиться предметом рефлексии в процессе проведения стратегических, коммуникативных и деловых игр, а также после их завершения.	УК-3-У4
20.	Какие основные рефлексивные модели помогут команде работать с внутренними противоречиями?	УК-3-У4
21.	Найдите и продемонстрируйте способы и методы рефлексивной оценки хода и итогов выполнения командных упражнений.	УК-3-У5
22.	Проведите оценку основных личностных факторов, влияющих на эффективность работы команды.	УК-3-У5
23.	Каковы сильные стороны методологии веревочных курсов? в какой исходной ситуации наиболее адекватен данный тип тренинга?	УК-3-У6
24.	Поясните, как можно обеспечить поддержание организационных изменений в случае появления ярых противников преобразований в числе высшего руководства (учредителей) компании.	УК-3-У6
25.	Что случится с общим видением, если команда не приступит к обсуждению своих ценностей, идеалов? Каким образом можно обсуждать и согласовывать малоосозноваемые ценности, интересы участников?	УК-3-В1
26.	Приведите примеры рефлексивной оценки собственной роли в команде	УК-3-В1
27.	В классической иерархической организационной структуре распределение задач в организационной иерархии должно быть таково: на верхнем уровне должны преобладать задачи «управления» и «руководства», далее по мере движения вниз — «организаторские», «административные» и, наконец, на низовом уровне снова «руководство». Типичной организационной патологией, фиксируемой моделью Базарова—Щедровицкого, является локализация административных задач выше по уровню, чем организаторских. Какие последствия, по вашему мнению, влечет это для организации.	УК-3-В2
28.	Опишите как проявился ваш психотип в вашей биографии (профессиональном пути, жизненной истории)? Какие из присутствующих у вас привычек и пристрастий нехарактерны для вашего психотипа? Как особенности вашего психотипа	УК-3-В2

	проявились бы при устройстве на работу / выборе места работы.	
29.	Приведите примеры рефлексивной оценки плюсов и минусов работы в команде.	УК-3-В3
30.	Опишите как проявился ваш психотип в вашей биографии (профессиональном пути, жизненной истории)? Какие из присутствующих у вас привычек и пристрастий нехарактерны для вашего психотипа? Как особенности вашего психотипа проявились бы при устройстве на работу / выборе места работы.	УК-3-В3
31.	Определите, какие основные разделы, с вашей точки зрения, должны входить в Регламент командной работы? Какие аспекты командной жизнедеятельности должны регламентироваться. Целесообразно ли четко регламентировать обязанности сотрудников в случае использования командного менеджмента	УК-3-В4
32.	Приведите примеры рефлексивной оценки плюсов и минусов работы в команде.	УК-3-В4
33.	Представьте логическую последовательность оценки психологического климата в коллективе, перечислите методы и представьте процесс их использования при оценке психологического климата в коллективе	УК-3-В5
34.	Определите, какие основные разделы, с вашей точки зрения, должны входить в Регламент командной работы? Какие аспекты командной жизнедеятельности должны регламентироваться. Целесообразно ли четко регламентировать обязанности сотрудников в случае использования командного менеджмента	УК-3-В5
35.	Приведите пример распределения роли в известной команде из мультфильма «Чип и Дейл спешат на помощь» (Чип, Дейл, Гайка, Рокки): I. Профессиональная деятельность II. Тип ситуации: «Взаимодействие с внешней средой» III. тип ситуации: «Решение сложных проблем»	УК-3-В6
36.	Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт. ***Вопрос***. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.	УК-3-В6

7.3 ФОС для промежуточной аттестации.

7.3.1.Задания для оценки знаний.

№	Показатели результата обучения	ФОС промежуточной аттестации
1.	УК-3–З1	Вопросы к зачету: 9,10,19,25,27, 31, 34
2.	УК-3–З2	Вопросы к зачету : 7,11,14,17,18, 21, 37
3.	УК-3–З3	Вопросы к зачету : 1,2,3,4,5, 6,7,8, 12
4.	УК-3–З4	Вопросы к зачету : 15, 16, 20, 28, 32,33
5.	УК-3–З5	Вопросы к зачету : 13, 23, 24, 29, 30, 35
6.	УК-3–З6	Вопросы к зачету : 6,22,26,28,36,38,39,40

Перечень вопросов для подготовки к зачету по дисциплине «Командообразование и методы групповой работы»

1. Различия между описательными и нормативными моделями командообразования.
2. Основные этапы (стадии) командообразования.
3. Сущность процессов комплектования команд.
4. Необходимость команде нормативных документов.
5. Специфика типологического подхода к формированию сбалансированных команд.
6. Определение термина командная роль.
7. Теория групповой динамики и концепция деятельностного опосредствования межличностных отношений в группе.
8. Содержательное соотношение понятий «команда» и «коллектив».
9. Команда как средство разрешения диалектического противоречия между руководством и лидерством в организации.
10. Определение управленческой команды. Ее специфика и отличие от других типов групп.
11. Группа и личность. Феномен групповой активности.

12. Особенности процесса социализации в группе.

13. Проблема рекрутирования игроков в команду. Различные подходы икритерии к подбору игроков.

14. Основные социально-психологические особенности деятельности проектных групп.

15. Отличие проектной группы от самоуправляемой команды.

16. Отличие командного менеджмента от классической иерархической системы управления.

17. Основные социально-психологические особенности управленческих и самоуправляемых команд.

18. Типы лидерских стилей. Их достоинства и недостатки в условиях команды.

19. Типичные проблемы, возникающие в команде, связанные с ролью лидера. Пути их разрешения.

20. Характеристика стадий жизненного цикла группы с точки зрения соотношения групповой сплоченности и группового напряжения.

21. Сходство и различия функций и внутреннего психологического содержания роли лидера и командного оператора. Их взаимодействие в процессе построения команды.

22. Подготовка и заключение контракта как заключительная стадия активного этапа командообразования

23. Назовите организационные ситуации, при которых применение модели Марджерисона–Мак Кенна видится вам наиболее эффективным для комплектации управленческой команды.

24. Сильные стороны методологии веревочного курса.

25. Влияние на групподинамическую ситуацию внутри команды опыта совместных успешных (неуспешных) действий.

26. Составляющие диагностической компетентности лидера в минимальном и расширенном наборе компетенций.

27. Трудности, возникающие при согласовании видений.

28. Естественная и искусственно техническая составляющие процесса согласования видений.

29. Ценность игрового опыта для участников и команд.

30. Роль групповой рефлексии в различных типах игр.

31. Проблемы, возникающие при выборе победивших и проигравших команд.

32. Численные границы команды перемен, которые можно считать оптимальными.

33. Организационные формы существования команды перемен.

34. Какие основные рефлексивные модели помогут команде работать с внутренними противоречиями.

35. К чему приведет вывод из команды содержательных лидеров.

36. Принципы построения систем мотивации и оплаты труда, способные вступать в противоречие с мотивацией работать в команде.

37. Понятие синергии. Социально-психологические характеристики команды, обеспечивающие достижение синергического эффекта.

38. Диалектическая взаимосвязь групповой сплоченности и группового напряжения.

39. Понятие агрессии. Формы агрессии. Техники работы с агрессией в условиях группы.

40. Конфликтная стадия в процессе построения команды. Ее значение для команды. Особенности работы командного оператора на этом этапе.

7.3.2. Задания для оценки умений.

№	Показатели результата	ФОС промежуточной аттестации

	обучения	
1.	УК-3-У1	Задание 1. Найдите и обоснуйте положительные и отрицательные стороны работы в команде.
2.	УК-3-У1	Задание 2. Определите какие процессы могут происходить в команде, где нет ни «изыскателей», ни «генераторов идей»? Каковы будут сильные и слабые стороны такой команды?
3.	УК-3-У2	Задание 3. Сформируйте основные этапы и представьте факторы формирования позитивного психологического климата в команде.
4.	УК-3-У2	Задание 4. Объясните, возможно ли эффективное решение одним человеком «управленческих» и «административных» задач одновременно (в модели Базарова)?
5.	УК-3-У3	Задание 5. Перечислите основные условия и факторы, которые способствуют созданию и развитию команды.
6.	УК-3-У3	Задание 6. Объясните, что случится с общим видением, если команда не приступит к обсуждению своих ценностей, идеалов? Каким образом можно обсуждать и согласовывать малоосознаваемые ценности, интересы участников.
7.	УК-3-У4	Задание 7. Перечислите условия успешности взаимодействия членов команды в ходе выполнения совместной деятельности.
8.	УК-3-У4	Задание 8. Поясните, может ли один человек в команде одновременно эффективно исполнять роли «мотиватора» и «аналитика» (в модели Белбина)?
9.	УК-3-У5	Задание 9. Найдите и продемонстрируйте способы и методы рефлексивной оценки хода и итогов выполнения командных упражнений.
10.	УК-3-У5	Задание 10. Проанализируйте, что должно становиться предметом рефлексии в процессе проведения стратегических, коммуникативных и деловых игр, а также после их завершения.
11.	УК-3-У6	Задание 11. Проведите оценку основных личностных факторов, влияющих на эффективность работы команды.
12.	УК-3-У6	Задание 12. Поясните, как можно обеспечить поддержание организационных изменений в случае появления ярых противников преобразований в числе высшего руководства (учредителей) компании.

7.3.3. Задания для оценки навыков, владений, опыта деятельности.

№	Показатели результата обучения	ФОС промежуточной аттестации
1.	УК-3-В1	Задание 13. Приведите примеры рефлексивной оценки собственной роли в команде.
2.	УК-3-В1	Задание 14. Опишите как проявился ваш психотип в вашей биографии (профессиональном пути, жизненной истории)? Какие из присутствующих у вас привычек и пристрастий нехарактерны для вашего психотипа? Как особенности вашего психотипа проявились бы при устройстве на работу / выборе места работы.
3.	УК-3-В2	Задание 15. Приведите примеры рефлексивной оценки плюсов и минусов работы в команде.
4.	УК-3-В2	Задание 16. Определите, какие основные разделы, с вашей точки зрения, должны входить в Регламент командной работы? Какие аспекты командной жизнедеятельности должны регламентироваться. Целесообразно ли четко регламентировать обязанности сотрудников в случае использования командного менеджмента.
5.	УК-3-В3	Задание 17. Представьте логическую последовательность оценки психологического климата в коллективе, перечислите методы и представьте процесс их использования при оценке психологического климата в коллективе.
6.	УК-3-В3	Задание 18. В классической иерархической организационной структуре распределение задач в организационной иерархии должно быть таково: на верхнем уровне должны преобладать задачи «управления» и «руководства», далее по мере движения вниз — «организаторские», «административные» и, наконец, на низовом уровне снова «руководство». Типичной организационной патологией, фиксируемой моделью Базарова—Щедровицкого, является локализация административных задач выше по уровню, чем организаторских. Какие последствия, по вашему мнению, влечет это для организации.
7.	УК-3-В4	Задание 19. Разработайте командное упражнение для проведения тренинга по командообразованию.
8.	УК-3-В4	Задание 20. Каковы возможности и ограничения для управления командой извне?

		Что может и чего не может гарантировать проведение командообразования в группе, находящейся на грани распада.
9.	УК-3-В5	Задание 21. Найдите и продемонстрируйте способы и методы рефлексивной оценки хода и итогов выполнения командных упражнений.
10.	УК-3-В5	Задание 22. Опишите, какие групповые защитные механизмы вам приходилось наблюдать? Что характерно для вашей рабочей группы? Какую пользу и опасность, с вашей точки зрения, подобные механизмы несут вашей рабочей группе.
11.	УК-3-В6	Задание 23. Разработайте таблицу факторов личностного характера, влияющих на эффективность работы команды.
12.	УК-3-В6	Задание 24. Поясните, как минимизировать приверженность участников собственным взглядам на должный путь команды? Какие стратегические альтернативы могут быть у команды.

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Основная литература

1. Лидерство и командообразование: учебное пособие / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец [и др.]. – Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. – 132 с. – ISBN 2227-8397. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/92983.html.

2. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях: учебное пособие для вузов / А. С. Чернышев [и др.]; под общей редакцией А. С. Чернышева. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 159 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-08262-3. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/ 474591.

3. Сафонова, Н. М. Лидерство и командообразование: учебное пособие / Н. М. Сафонова. – Набережные Челны: Набережночелнинский государственный педагогический университет, Печатная галерея, 2017. – 68 с. – ISBN 2227-8397. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/73541.html.

Дополнительная литература

4. Дэниел, Гоулман Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Гоулман Дэниел, Бояцис Ричард, Макки Энни ; перевод А. Лисицына ; под редакцией В. Ионова, М. Савиной. – 6-е изд. – Москва : Альпина Паблишер, 2020. – 304 с. – ISBN 978-5-9614-2247-4. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/93042.html

5. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / Д. Болдогоев, Э. Борчанинова, А. Глотова [и др.] ; под редакцией М. Савиной. – 5-е изд. – Москва : Альпина Паблишер, 2020. – 288 с. – ISBN 978-5-9614-4582-4. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: http://www. iprbookshop. ru/93038.html

8.3. Периодические издания

1. Служба кадров и персонал.
2. Справочник кадровика.
3. Кадровик.
4. Кадровая служба и управление персоналом предприятия.

9. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЛЕКТОВ ЛИЦЕНЗИОННОГО И СВОБОДНО РАСПРОСТРАНЯЕМОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМОГО ПРИ ИЗУЧЕНИИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Операционная система Microsoft Windows 7 Pro, офисный пакет программ Microsoft Office Professional Plus 2010, офисный пакет программ Microsoft Office Professional Plus 2007, антивирусная программа Dr. Web Desktop Security Suite, архиватор 7-zip, аудиопроигрыватель AIMP, просмотр изображений FastStone Image Viewer, ПО для чтения файлов формата PDF Adobe Acrobat Reader, ПО для сканирования документов NAPS2, ПО для записи видео и проведения видеотрансляций OBS Studio, ПО для удалѐнного администрирования Aspia, электронно-библиотечная система IPRBooks, электронно-библиотечная система Юрайт.

10. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙСЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.http://www.edu.ru/ – портал «Российское образование».

2. http://window.edu.ru/ - единое окно образовательных ресурсов.3.http://www.rsl.ru Российская государственная библиотека.

4. http://data.rosnou.ru/moscow/sveden/common Сайт АНО ВО РосНОУ.

5. http://fgosvo.ru/news/9/1647 Портал Федеральных государственных образовательныхстандартов высшего образования.

6. http://profstandart.rosmintrud.ru Официальный сайт Министерства труда и социальнойзащиты.

4. http://studentam.net/ - электронная библиотека учебников.

5. iprbookshop.ru –электронная библиотека РосНОУ.

6. www.top-personal.ru/ - журнал «Управление персоналом».

7. https://www.kadrovik.ru - национальный союз кадровиков.

8. www.hrmaximum.ru/ - портал, содержащий полезную информацию по вопросамуправления персоналом.

9. https://www.pro-personal.ru/ - портал профессионального сообщества кадровиков.

10. http://hr-portal.ru/ - портал об управлении персоналом.

11. ОБУЧЕНИЕ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Изучение учебной дисциплины «Командообразование и методы групповой работы» обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии Приказом Министерства образования и науки РФ от 9 ноября 2015 г. № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи», «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014г. № АК-44/05вн,

«Положением о порядке обучения студентов – инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья», утвержденным приказом ректора от 6 ноября 2015 года №60/о,

«Положением о службе инклюзивного образования и психологической помощи» АНО ВО

«Российский новый университет» от « от 20 мая 2016 года № 187/о.

Лица с ограниченными возможностями здоровья и инвалиды обеспечиваются электронными образовательными ресурсами, адаптированными к состоянию их здоровья.

Предоставление специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, подбор и разработка учебных материалов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья производится преподавателямис учетом их индивидуальных психофизиологических особенностей и специфики приема- передачи учебной информации.

С обучающимися по индивидуальному плану и индивидуальному графику проводятся индивидуальные занятия и консультации.

12. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Для проведения лекций и семинарских занятий используются аудитория №29:

- Персональный компьютер преподавателя – 1 шт.
- Монитор преподавателя – 1 шт.
- Персональные компьютеры студентов: 14 шт.
- Мониторы: 14 шт.
- Меловая магнитная доска
- Учебно-наглядные пособия

Рабочие места студентов:

- столы компьютерные – 14 шт.
- стулья – 14 шт.
- столы ученические: 15 шт.

- стулья: 30 шт.

Рабочее место преподавателя:

- стол письменный: 1 шт.
- стул: 1 шт.

Автор (составитель): к.э.н _____ Бердник-Бердыченко Е. Е.