МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова

Кафедра социальной и политической психологии

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета
социально-политических наук

_____ Т.С. Акопова
(подпись)

«23» мая 2023 г.

Рабочая программа дисциплины
«Теория и практика командной работы»

Направление подготовки
39.03.01 Социология

Направленность (профиль)
«Организация и проведение социологических и маркетинговых исследований»

Форма обучения
Очная

Программа одобрена
на заседании кафедры социальной и политической психологии
от «12» апреля 2023 года, протокол № 8

Программа одобрена НМК
факультета психологии

протокол № 7 от «26» апреля 2023 года

Ярославль

1. Цели освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Теория и практика командной работы» является освоение студентами основных категорий, закономерностей и концепций современной теории и практики командной работы с целью осуществления успешного социального взаимодействия и реализации своей командной роли в управленческих и проектных командах. Дисциплина направлена на формирование способности осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде, а также принимать эффективные командные решения для достижения поставленной цели в соответствии со стратегическими целями организации или целями проекта.

Особое внимание уделяется развитию практических навыков лидерского поведения, создания команд и управления ими, а также участия в командной работе.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы бакалавриата

Данная дисциплина относится к обязательной части Блока 1 образовательной программы. Логически и содержательно она связана с такими дисциплинами, как «Деловое общение на русском языке» и «Основы проектной деятельности». В результате освоения этих дисциплин студент должен обладать рядом «входных» знаний, умений и владений, в частности, иметь представление о деловых коммуникациях и особенностях работы проектных команд. Для освоения дисциплины студент должен владеть навыками выполнения отдельных практических работ, самостоятельной работы с литературой и ее конспектирования, ведения научной дискуссии.

Дисциплина «Теория и практика командной работы» является основой для изучения дисциплин «Социальная психология» и «Основы экономики и принятия решений». Изучение курса дает представление о принципах совместной работы членов команды, методах и алгоритмах принятия эффективных решений в группе (команде).

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы бакалавриата

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих элементов компетенций в соответствии с ФГОС ВО, ООП ВО и приобретения следующих знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности:

Формируемая компетенция (код и формулировка)	**Индикатор достижения компетенции (код и формулировка)**	**Перечень планируемых результатов обучения**
Универсальные компетенции		
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	И-УК-3_1. Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	*Знать:* основные социально-психологические закономерности взаимоотношений в группе, групповой динамики, командообразования *Уметь:* определять свою роль в команде
	И-УК-3_2. При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников	*Знать:* основные социально-психологические закономерности взаимоотношений в группе, лидерства, групповой динамики, командообразования; *Уметь:*

		реализовывать свою роль в команде, учитывая особенности поведения и интересы других членов коллектива; планировать и организовывать командную работу; *Владеть*: навыками лидерского поведения; навыками принятия эффективных командных решений для достижения поставленной цели

4. Объем, структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 акад. часа.

№ п/п	Темы (разделы) дисциплины, их содержание	Семестр	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и их трудоемкость (в академических часах)						Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации *(по семестрам)* Формы ЭО и ДОТ
			Контактная работа						
			лекции	практические	лабораторные	консультации	аттестационные испытания	самостоятельная работа	
1.	Команда: сущность и этапы построения.	3	4	2		0,5		10	Практическое задание для СРС №1, Тест №1 для самопроверки по результатам освоения темы
	в том числе с ЭО и ДОТ							*1*	Работа с теоретическим материалом в ЭУК в LMS-Moodle Тест №1 для самопроверки по результатам освоения темы *ЭУК в LMS Moodle*
2.	Лидерство и командообразование как эффективные инструменты управления организацией и проектами	3	4	2		0,5		9	Практическое задание для СРС №2 Тест №2 для самопроверки по результатам освоения темы
	в том числе с ЭО и ДОТ							*1*	Работа с теоретическим материалом в ЭУК в LMS-Moodle Тест №2 для самопроверки по результатам освоения темы *ЭУК в LMS Moodle*
3.	Методы командной работы	3	4	2		0,5		8	Практическое задание для СРС №3

	в том числе с ЭО и ДОТ							*1*	Работа с теоретическим материалом в ЭУК в LMS-Moodle
4.	Коммуникации в команде	3	4	2		0,5		8	Практическое задание для СРС №4
	в том числе с ЭО и ДОТ							*1*	Работа с теоретическим материалом в ЭУК в LMS-Moodle
5.	Тренинг командообразования	3		8					
	в том числе с ЭО и ДОТ								
6.	Промежуточная аттестация	3					0,3	2,7	Зачёт
7.	**Итого**		**16**	**16**		**2**	**0,3**	**37,7**	**72**
	в том числе с ЭО и ДОТ							4	

Описание разделов дисциплины:

Тема 1: Команда: сущность и этапы построения.

Понятие команды. Основные социально-психологические закономерности взаимоотношений в группе (команде). Управленческие и проектные команды. Отличие команды от рабочей группы. Характеристики команды, признаки эффективной команды. Современные приемы формирования команд. Этапы построения команды. Выбор участников команды. Ролевая структура команды по М. Белбину. Определение своей роли в социальном взаимодействии и командной работе. Преимущества и ограничения командной работы. Методы самодиагностики команды. Факторы, понижающие и повышающие сплочённость команды. Развитие команды. Отработка навыков планирования команды для решения конкретных организационных задач и/или реализации проектов.

Тема 2. Лидерство и командообразование как эффективные инструменты управления организацией и проектами.

Сущность лидерства в командной работе и его использование для достижения организационных целей и решения конкретных задач. Стили лидерства. Лидерство и власть. Составляющие лидерства. Эмоциональное и разделённое (распределённое) лидерство. Сущность лидерства в системах управления. Лидерство и управление бизнес-процессами. Условия успешного применения лидерства в управлении. Компетенции лидера и развитие лидерских качеств в условиях управленческой и/или проектной команды.

Тема 3.Методы командной работы.

Методы группового (совместного) решения проблем. Алгоритм принятия группового решения. Цели применения методов и алгоритмов группового решения. Условия эффективного взаимодействия в процессе принятия групповых решений. Управление процессом взаимодействия в процессе принятия групповых решений. Социальная фасилитация. Технологии фасилитации в командной работе. Отработка навыка принятия групповых решений.

Тема 4: Коммуникации в команде.

Виды коммуникаций в команде. Анализ требований заинтересованных сторон к коммуникациям и планирование коммуникаций. Основные этапы работы с информацией в команде, включая создание, передачу и сохранение информации. Средства коммуникации и факторы, влияющие на выбор средств коммуникации в команде. Управление коммуникациями, мониторинг и контроль коммуникаций с заинтересованными сторонами. Отработка навыка планирования коммуникаций и выбора средств коммуникаций в команде.

Тема 5: Тренинг командообразования.

Отработка навыков слаженной работы и согласованных действий в условиях команды. Отработка алгоритма совместного выполнения заданий. Диагностика лидерских навыков и качества коммуникаций в процессе совместной работы. Развитие навыков убеждения и аргументации в процессе деловых и командных игр. Создание атмосферы доверия в группе (команде). Отработка навыка реализации стратегии сотрудничества в условиях совместного выполнения заданий.

5. Образовательные технологии, в том числе технологии электронного обучения и дистанционные образовательные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

При преподавании курса используются следующие образовательные технологии:

- интерактивная лекция (лекция в диалоговой форме, в формате проблемных вопросов и поиска ответов на них на основе изученного и изучаемого в настоящий момент материала);
- практическое занятие – занятие, посвященное освоению конкретных умений и навыков и закреплению полученных на лекции знаний по предложенному алгоритму.
- тренинг - форма активного обучения, основу которой составляет выполнение комплекса заданий (упражнений), направленных на развитие профессиональных умений, личностных качеств, умений и навыков социального взаимодействия.

На теоретических и практических занятиях используются:

- индивидуальная работа;
- работа в парах
- метод проектной работы в малых группах (командах) по 3-5 человек;
- фронтальный опрос;
- метод групповой дискуссии;
- ролевые и деловые игры, а также игровые упражнения на совместную деятельность по отработке практических навыков работы в команде;
- цифровые сервисы для активизации обучающихся, оперативного сбора мнений, систематизации полученных данных и визуализации результатов в режиме реального времени, такие как ментальная карта (с использованием сервиса https://coggle.it/), google-доски, и сервис для проведения онлайн-опросов Mentimeter.

В процессе обучения используются следующие технологии электронного обучения и дистанционные образовательные технологии:

Электронный учебный курс «Теория и практика командной работы» в LMS Электронный университет Moodle ЯрГУ, в котором:

- представлены тексты лекций и презентации по отдельным темам дисциплины;
- представлены задания для самостоятельной работы обучающихся;
- осуществляется проведение отдельных мероприятий текущего контроля успеваемости студентов;
- представлены правила прохождения промежуточной аттестации по дисциплине;
- представлен список учебной литературы, рекомендуемой для освоения дисциплины;
- посредством форума осуществляется синхронное и (или) асинхронное взаимодействие между обучающимися и преподавателем в рамках изучения дисциплины.

Методика проведения практических (семинарских) занятий

***Тема 1*: Команда: сущность и этапы построения**

Практическое занятие №1 (2 уч. часа)

Цель: освоение навыка планирования команды (рабочей группы) для решения конкретных организационных задач и/или реализации проектов.

При проведении практического занятия используются:

- метод проектной работы в малых группах (командах) по 3-5 человек;
- коллективное обсуждение результатов работы малых групп.

Обучающиеся делятся на малые (проектные) группы и совместно выполняют следующее задание:

В группах по 5-7 человек напишите:

1. Для каких организационных целей и/или решения каких задач нужно применять командную работу?
2. В чем отличие команды от рабочей группы? Приведите конкретные примеры, иллюстрирующие каждую позицию.
3. Приведите пример проекта (совместной задачи) для которой необходима команда.

В качестве проектов можно выбрать:

– мероприятия (день первокурсника, субботник, флэш-моб, мероприятие в летнем лагере, конференция и т.п.);
– стартапы;
– проекты, направленные на улучшение работы конкретной организации.

Формат проекта может быть любой: офлайн, онлайн или смешанный.

- Разработайте структуру команды для выбранного проекта и заполните таблицу:

№ п/п	**ФИО**	**Роль в команде** (руководитель команды, член команды или рабочей группы, участник)	**Функции в команде** (виды работ, которые необходимо выполнить каждому участнику).
1.			
2.			

Примечания к заданию:

– *Можно не указывать реальные ФИО, но указать, например, должность (при наличии, например в проектах - мероприятиях).*
– *Участник, - это сотрудник организации или приглашённый специалист, который выполняет только часть работ в проекте и выходит из него по завершении этого вида работ. В организационных проектах это, как правило, экономист, юрист и т.п.*
– *Указываются навыки членов команды, из-за которых их пригласили в проект.*
– *Содержание работ, которые должны выполнять участники команды, зависит от конкретного проекта. Например, это может быть планирование проекта, проведение собеседований и подбор членов команды, проведение конкретных переговоров с ответственными лицами университета, руководством и/или сотрудниками летнего лагеря и т.п. Перечень работ должен быть понятным и конкретным.*

3. По результатам работы подготовьте краткое выступление и назначьте выступающего (выступающих).

По результатам работы подготовьте краткое выступление и назначьте выступающего (выступающих).

На выполнение задания даётся 20 минут. При выполнении задания разрешается использовать материалы лекции, а также сторонние информационные ресурсы по выбору обучающихся.

Результатом работы в малых группах является структурированное описание организационных целей и/или задач, требующих создания команды (рабочей группы), перечень отличий команды от рабочей группы (с примерами, иллюстрирующими каждую позицию) и описание структуры команды (рабочей группы), сформированной для решения конкретных организационных задач и/или проектов.

По окончании работы малых групп организуется коллективное обсуждение, в рамках которого каждая подгруппа представляет результаты групповой работы и отвечает на уточняющие вопросы других подгрупп и преподавателя.

Дополнительно каждой подгруппе задаются вопросы, направленные на формирование навыка оценки процесса групповой работы, а именно:

- Кто был лидером (организатором) работы в малой группе (команде)?
- Каким образом были распределены функции в команде?
- Как группа оценивает результативность работы: были ли достигнуты цели (выполнено задание), подготовлено выступление, назначен выступающий (выступающие)?
- Как группа оценивает эффективность работы: были ли потери времени и с чем они были связаны (качеством коммуникаций, отсутствием легитимного лидера, распределением функций и т.д.)?
- Кто в группе проявил наибольшую активность при выполнении задания?
- Какие навыки работы в команде проявили члены группы?

Результатом обсуждения является перечень рекомендаций для выполнения практического задания (заданий) в рамках самостоятельной работы.

***Тема 2*: Лидерство и командообразование как эффективные инструменты управления организацией и проектами**

Практическое занятие № 2 (2 уч. часа)

Цель: освоение навыка диагностики стиля лидерства, а также навыка планирования компетенций лидера (руководителя команды и/или рабочей группы).

При проведении практического занятия используются:

- метод проектной работы в малых группах (командах) по 3-5 человек;
- коллективное обсуждение результатов работы малых групп;

Обучающиеся делятся на малые (проектные) группы и совместно выполняют следующее задание:

1. Проанализируйте набор характеристик поведения, относящихся к различным стилям лидерства и управления в рамках концепции «PAEI» Ицхака Адизеса, и распределите их по стилям:

– *1 стиль: Producer* — Производитель, или Герой-одиночка;
– *2 стиль: Administrator* — Администратор, или Бюрократ;
– 3 стиль: *Entrepreneur* — Предприниматель, или Разжигатель;
– *4 стиль: Integrator* — Интегратор, или Горячий сторонник.

Характеристики:	**Стиль лидерства, к которому относится эта характеристика**
наибольшую ценность представляет достижение результата, выполнение определенной работы	1
наибольшую ценность представляет организация упорядоченного, даже задокументированного порядка	2
душа компании	4
наибольшую ценность представляет поиск новых идей, внедрение инноваций, развитие и движение вперед	3
наибольшую ценность представляют общение, коммуникации, объедине-	4

ние команды, достижение цельности интересов	
его сильной стороной является организация оптимального порядка в процессах	2
продуктивный и добросовестный	1
каждый подчиненный имеет инструкции по разным вопросам, чтобы не было неожиданностей	2
быстро продвигается по карьерной лестнице	1
такой руководитель ориентирован на правильный процесс достижения результата, а не на результат любой ценой.	2
постоянно делает много новых предложений, которые могут улучшить, развить бизнес.	3
в управлении делает акцент на создание команды, на своих сотрудников	4
отличный специалист	1
катализатор изменений	3
лучше всего просто обозначить ему цель и не мешать работать над ее достижением.	1
создает общую для всех работников и менеджеров систему ценностей, норм и принципов, единую общую стратегическую цель	4
таких людей еще называют бюрократами	2
постоянно генерирует новые предложения	
организует различные тренинги, корпоративные мероприятия, командообразующие игры.	4
регулярно проводит совещания.	2
это руководитель-вдохновитель, творец корпоративной культуры, человек, который делает жизнь организации осмысленной	4
для него не важно, во сколько пришел человек на работу и во что он одет	1
его подчиненные вовремя приходят и вовремя уходят из офиса	2
главное – выполняет ли работник свой план	1
склонен к проектной деятельности, стратегическому мышлению, к управлению в меняющихся условиях через делегирование профессионалам, к деловым коммуникациям с высокой энергетикой, к инновационной деятельности.	3
не любит совещаний, поскольку его отрывают о работы	1

2. Составьте классификацию компетенций лидера – руководителя команды (управленческой / проектной) или рабочей группы, используя следующие основания:
- коммуникативные навыки (перечислить);
- хорошее мышление (перечислить);
- психологическое здоровье (перечислить).

3. По результатам работы подгруппы подготовьте краткое выступление и назначьте выступающего (выступающих).

На выполнение задания даётся 20 минут. При выполнении задания разрешается использовать материалы лекции, а также сторонние информационные ресурсы по выбору обучающихся.

По окончании работы малых групп организуется коллективное обсуждение, в рамках которого каждая подгруппа представляет результаты групповой работы и отвечает на уточняющие вопросы других подгрупп и преподавателя.

Дополнительно каждой подгруппе задаются вопросы, направленные на формирование навыка оценки процесса групповой работы.

Результатом обсуждения является перечень рекомендаций для выполнения практического задания (заданий) в рамках самостоятельной работы.

Тема 3. Методы командной работы

Практическое занятие № 3 (2 уч. часа)

Цель: освоение навыка принятия совместного решения в группе (команде).

При проведении практического занятия используются:

- метод проектной работы в малых группах (командах) по 3-5 человек;
- коллективное обсуждение результатов работы малых групп;
- метод мозгового штурма.

Обучающиеся делятся на малые (проектные) группы и совместно выполняют следующее задание:

1. На примере проектов, выбранных на практическом занятии №1, сформулируйте проблему в рамках выбранного проекта, как противоречие между реальной и желаемой ситуацией;
2. Переведите проблему в задачу:

ПРОБЛЕМА (противоречие между реальной и желаемой ситуацией)	ЗАДАЧА (сформулирована т.о., чтобы было понятно, как можно решить проблему)

3. Проведите письменный мозговой штурм (метод «6-3-5»: 6 человек, три идеи, 5 минут) по поиску идей для решения поставленной задачи.

Описание метода:

Применяется в рабочих группах и/или командах для рождения идей по поводу решения какой-либо проблемной ситуации. Метод представляет собой вариацию метода «Мозговая атака».

6 участников этой игры записывают свои идеи по поводу решения какой-либо проблемы. Правило работы состоит в следующем: каждый пишет в течение 5 минут 3 идеи по заданной теме, каждая идея записывается в отдельную ячейку на бланке регистрации.

Через 5 минут эти 6 листов передаются следующему участнику, который без обсуждения добавляет свои идеи на следующей строке бланка регистрации. И так далее. После того, как все участники напишут свои идеи к каждому из этих 6 листов, накапливаются до 108 мыслей по теме. Несомненно, идеи и примечания будут неоднократно повторяться, однако среди них будут и 50-60 применимых идей. Этот процесс должен продолжаться 30 минут. Далее следует совместное обсуждение и оценка результатов.

Бланк регистрации:

№	Идея № 1	Идея № 1	Идея № 1
1			
2			
3			
4			
5			
6			

3. Сформулируйте условия решения задачи (сроки, требуемые финансы, люди, требования заинтересованных сторон и т.п.).

Сроки: _____

Финансы (сколько средств Вы готовы вложить в достижение цели, решение задачи?):_____

требования заинтересованных сторон:_____

Для определения требований заинтересованных сторон, используйте таблицу:

Заинтересованные стороны:	Интересы (потребности)
1.	
2.	
3.	

4. Осуществите выбор наилучшего решения с учётом условий и возможности выбранного решения удовлетворить требования заинтересованных сторон.

3. Запланируйте мероприятия по его реализации, установив сроки и распределив ответственность в команде.

4. По результатам работы подготовьте краткое выступление и назначьте выступающего (выступающих).

На выполнение задания даётся 30 - 40 минут. При выполнении задания разрешается использовать материалы лекции, а также сторонние информационные ресурсы по выбору обучающихся.

По окончании работы малых групп организуется коллективное обсуждение, в рамках которого каждая подгруппа представляет результаты групповой работы и отвечает на уточняющие вопросы других подгрупп и преподавателя.

Дополнительно каждой подгруппе задаются вопросы, направленные на формирование навыка оценки процесса групповой работы.

Результатом обсуждения является перечень рекомендаций для выполнения практического задания (заданий) в рамках самостоятельной работы.

Тема 4: Коммуникации в команде

Практическое занятие № 4 (2 уч. часа)

Цель: освоение навыков анализа требований к коммуникациям в группе (команде) и планирования коммуникаций.

При проведении практического занятия используются:

- метод проектной работы в малых группах (командах) по 3-5 человек;
- коллективное обсуждение результатов работы малых групп.

Обучающиеся делятся на малые (проектные) группы и совместно выполняют следующее задание:

1. На примере проектов (организационных задач), выбранных на практическом занятии №1, разработайте план коммуникаций и оформите его в формате таблицы:

Заинтересованные стороны проекта: люди, группы и организации - ПОЛУЧАТЕЛИ информации	**Вид информации** (отчет промежуточный, отчет итоговый, проектная документация и пр.)	**Форма представления** (письменная, устная, электронная версия, смешанная форма)	**Способ предоставления Информации** (телефон, почта, e-mail, личная встреча, мессенджер и т.п.)
Заинтересованная сторона 1	Информационный поток 1		
	Информационный поток 2		
Заинтересованная сторона 2	Информационный поток 1		
	Информационный поток 2		
	Информационный поток3		
И так далее			

2. Предложите ресурс, на котором Вы планируете осуществлять коммуникации по проекту между членами команды и/или хранить информацию, необходимую для реализации проекта. Например, Трелло (источник: https://trello-gid.ru/rabota-s-doskami), мессенджеры, общая электронная почта и т.п. В проекте могут использоваться несколько информационных ресурсов для хранения и передачи информации по проекту между членами команды.

3. По результатам работы подготовьте краткое выступление и назначьте выступающего (выступающих).

На выполнение задания даётся 20 - 25 минут. При выполнении задания разрешается использовать материалы лекции, а также сторонние информационные ресурсы по выбору обучающихся.

По окончании работы малых групп организуется коллективное обсуждение, в рамках которого каждая подгруппа представляет результаты групповой работы и отвечает на уточняющие вопросы других подгрупп и преподавателя.

Дополнительно каждой подгруппе задаются вопросы, направленные на формирование навыка оценки процесса групповой работы.

Результатом обсуждения является перечень рекомендаций для выполнения практического задания (заданий) в рамках самостоятельной работы.

Тема 5: Тренинг командообразования

Практическое занятие № 5 (2 уч. часа)

Цель: отработка навыков слаженной работы и согласованных действий в условиях группы (команды).

Форма проведения практического занятия – тренинг. Все упражнения выполняются группами по 7-10 человек. При общей численности группы больше 10 студенты меняются ролями таким образом, чтобы каждый смог участвовать в выполнении всех упражнений.

1. Упражнение – разминка на сплочение (10 минут).

Все встают в круг и протягивают вперед руки. Нужно схватиться своими руками за руки разных людей. Затем нужно «распутаться», встать снова в круг. Допускается, если кто-то стоит спиной к центру круга.

2. Игра на командную работу (веревочная техника). Группе нужно с закрытыми глазами построить геометрическую фигуру (равносторонний треугольник, равнобедренную трапецию). Говорить в процессе выполнения упражнения можно.

По окончанию упражнения проводится анализ качества совместной работы команды по следующим критериям:

Критерии:	Выполнен	Не выполнен
Команда до начала работы определила и легитимизовала лидера		
Лидер управлял процессом работы команды, при необходимости делегировал ответственность		
Команда договорилась о стратегии и убедилась, что все ее понимают одинаково		
Команда реализовала стратегию		
Команда придумала и осуществила контроль выполнения задания		
Команда учла в процессе коммуникаций отсутствие зрительного канала передачи информации		

3. Упражнение «Шелковый путь»: Группа получает одеяло, на котором изоляционной лентой наклеен извилистый «путь». Держась за края одеяла, группа должна провести пластиковый кубик по намеченному пути. Игра продолжается до выполнения задания, как только куб выскакивает за границу «пути» – игра начинается сначала.

По окончанию упражнения проводится анализ качества совместной работы команды по тем же критериям:

Критерии:	Выполнен	Не выполнен
Команда до начала работы определила и легитимизовала лидера;		
Лидер управлял процессом работы команды, при необ-		

ходимости делегировал ответственность		
Команда договорилась о стратегии и убедилась, что все ее понимают одинаково;		
Команда реализовала стратегию;		
Команда придумала и осуществила контроль выполнения задания.		

4. Упражнение «Плот»: Группа из 5-6 человек **стоит** на эластичном коврике, размером примерно 60 на 80 см. Нужно перевернуть его на другую сторону **не покидая** коврика. Если кто-то наступил на пол - упражнение начинается с начала.

По окончанию упражнения проводится анализ качества совместной работы команды, её способность найти правильное решение.

5. По окончанию занятия с использованием цифрового сервиса для проведения онлайн-опросов Mentimeter проводится сбор данных о выбранных студентами направлениях развития навыков работы в команде. Обучающиеся в режиме реального времени индивидуально отвечают на вопрос: «Какие приоритетные задачи для повышения навыков работы в команде я могу перед собой поставить?» Результаты опроса обсуждаются. Делаются выводы по занятию.

Практическое занятие № 6 (2 уч. часа)

Цель: отработка навыков убеждения и аргументации в процессе деловых и командных игр.

Форма проведения практического занятия – групповая дискуссия.

1. Преподаватель предлагает дискуссионное утверждение для отработки навыка убеждения и аргументации. Например: «Студенты должны обязательно участвовать в проектной (командной) деятельности», «Опыт работы в команде нужен в любой профессии» или другие утверждения по выбору учебной группы.

2. Учебная группа разбивается на 2 подгруппы, одной из которой даётся задание найти аргументы «За», а другой «Против». На подбор аргументов даётся 7 минут.

3. Проводится последовательная аргументация, при которой каждая подгруппа по очереди называет аргументы «За» и «Против». Группы могут использовать как заранее подготовленные аргументы, так и новые, появившиеся в ответ на аргумент, приведённой другой группой.

4. Приём «смена ролей»: по сигналу преподавателя группа, которая была «за», теперь должна придумать аргументы «против», а группа, которая была «против», должна придумать аргументы «за». Дискуссия продолжается с использованием последовательной аргументации и без повторения тех аргументов, которые были озвучены ранее.

5. Подведение итогов по занятию и оценка работы обучающихся по следующим критериям:

- активность при выступлении и формулировании аргументов;
- способность быстро перестроиться и начать формулировать аргументы для противоположной точки зрения;
- способность быть убедительным, донести свою точку зрения;
- способность управлять эмоциями в процессе аргументации.

6. По окончанию занятия с использованием цифрового сервиса для проведения онлайн-опросов Mentimeter проводится сбор данных для получения обратной связи по занятию. Обучающиеся в режиме реального времени делают выводы по занятию, оценивают его полезность и уровень своего интереса к нему. Результаты опроса обсуждаются. Делаются выводы по занятию.

Практическое занятие № 7 (2 уч. часа)

Цель: отработка навыков создания атмосферы доверия и эффективных коммуникаций в группе (команде).

Форма проведения практического занятия – тренинг. Все упражнения выполняются группами по 7-10 человек. При общей численности группы больше 10 студенты меняются ролями таким образом, чтобы каждый смог участвовать в выполнении всех упражнений.

1. Упражнение – разминка на сплочение (10 минут).

Обучающиеся встают в круг, спиной к его центру. Один из студентов встаёт в центр круга. Его задача, - развернуть всех участников игры к себе лицом. Упражнение выполняется, пока задание не будет выполнено. Для активизации процесса и в случае сильных затруднений можно заменить активного участника в центре на другого студента.

По окончанию упражнения проводится совместный анализ процесса выполнения задания (фронтально). Критерии анализа:

- разнообразие использованных активным участником (участниками) методов убеждения;
- учёт личности партнёра по коммуникации, при выборе стратегии убеждения;
- использование прямых коммуникаций (прямое обращение с озвучиванием желаемого поведения);
- субъективный анализ «трудности» задания и причин этого ощущения.

2. Упражнение на доверие. Студенты встают в плотный круг лицом к центру и аккуратно, все вместе берут за плечи одного из участников, который стоит в центре с закрытыми глазами. Группа начинает медленно наклонять участника в центре в разные стороны таким образом, чтобы он чувствовал себя в безопасности. Участник в центре не должен переступать с ноги на ногу, открывать глаза или двигать руками, пытаясь сохранить равновесие. Группа работает молча, стараясь, чтобы движения всех были согласованы и комфортны для участника в центре.

Упражнение проводится несколько раз для 3-4-х студентов по выбору группы.

По окончании упражнения проводится анализ совместной работы по следующим критериям:

- способность создать ощущение безопасности и доверия для участника в центре;
- способность к выработке согласованных совместных движений, умение подстроиться под начавшуюся траекторию движения;
- основные причины недоверия, страха упасть;
- факторы, способствующие сплочению группы.

3. Упражнение на диагностику собственных сильных сторон, необходимых для создания атмосферы доверия в команде. Упражнение проводится с использованием приёма «Карусель». Обучающиеся делятся на 2 равные группы и встают в два круга (внешний и внутренний) лицом друг к другу, образуя пары. В течение 2-х минут каждая пара по очереди говорит друг другу качества, способствующие доверию и успешной совместной работе, которые они видят друг в друге.

После окончания выделенного на взаимодействие время (2 минуты), внешний круг делает шаг по часовой стрелке, тем самым формируя другие пары. Задание повторяется. Упражнение заканчивается, когда внешний круг возвращается к партнёру, с которого началось упражнение.

4. Упражнение «Гусеница». Учебная группа разбивается на 2 подгруппы, одной из которых даётся задание выбрать лидера и встать в цепочку за ним, взявшись за талию и закрыв глаза. Лидер с открытыми глазами должен водить группу по аудитории в течение 3-5 минут, так, чтобы никто не задел ни одного предмета или человека. Предупреждать о препятствиях словами запрещается, вся информация должна передаться с помощью жестов. Вторая часть учебной группы должна создавать препятствия. После окончания выделенного времени подгруппы меняются ролями.

По окончании работы обеих подгрупп проводится анализ совместной работы по следующим критериям:

- способность лидера создать ощущение безопасности и доверия для участников подгруппы;

- способность лидера давать необходимые и понятные невербальные сигналы о препятствиях.

5. По окончанию занятия с использованием цифрового сервиса для проведения онлайн-опросов Mentimeter проводится сбор данных для получения обратной связи по занятию. Обучающиеся в режиме реального времени делают выводы по занятию, оценивают его полезность и уровень своего интереса к нему. Результаты опроса обсуждаются. Делаются выводы по занятию.

Практическое занятие № 8 (2 уч. часа)

Цель: отработка навыков реализации стратегии сотрудничества в условиях совместного выполнения заданий.

Форма проведения практического занятия – деловая игра, которая выполняется совместно, с одновременным участием всей учебной группы.

1. Деловая игра «Озеро».

Описание Игры:

Участвуют 8, 10,12,14 человек или групп

Инструкция: Вокруг озера расположены **промышленные предприятия** (по количеству игроков или групп игроков), директорами которых являются игроки. Деятельность каждого из предприятий связана с использованием **воды озера** и неизбежно приводит к его загрязнению. Отсутствие мероприятий по очистке воды грозит ему гибелью и, следовательно, может привести к закрытию всех предприятий.

Состояние озера на начало игры зависит от количества участников и определяется в условных единицах:

При 8 предприятиях – **16 у.е.**
При 10 предприятиях - **20 у.е**
При 12 предприятиях – **24 у.е.**
При 14 предприятиях – **28 у.е**

Озеро погибнет при состоянии 0 у.е.

Цель игры: получить прибыль и одновременно сохранить озеро.

Каждое из предприятий вправе выбрать одну из следующих производственных стратегий на ближайший квартал:

Стратегия № 1: Никаких затрат на экологические мероприятия, прибыль **80%.** После реализации этой стратегии озеро ***загрязняется на 2 у.е.***

Стратегия № 2: Несущественные затраты на очистку озера, прибыль – **35%**. После реализации этой стратегии озеро ***загрязняется на 1 у.е.***

Стратегия №3:затраты на очистку позволяют сохранить чистоту озера, прибыль - **10%**
Состояние озера стабильно.

Стратегия №4: затраты на очистку таких размеров, что позволяют ***улучшить состояние озера на 4 у.е. Прибыли нет.***

Стратегия №5: ***убытки – 30%,*** существенные затраты на очистку озера, позволяющие улучшить его состояние на величину, зависящую от количества предприятий:

при 8 предприятиях – на 12 у.е.
при 10 предприятиях – на 20 у.е
при 12 предприятиях – на 24 у.е.
при 14 предприятиях – на 28 у.е.

Минимальная прибыль, которую должно получить предприятие - 1000%
(за 24 хода; при условии простого сложения процентов прибыли)

Использование стратегии № 5 раньше пятого хода карается наложением штрафа в размере 25% прибыли.

Ход игрока – выбор стратегии на ближайшие 3 месяца. Выбор осуществляется **втайне** от других игроков. Изменения в состоянии прибыли каждый из игроков подсчитывает самостоятельно. ***После осуществления каждого 4-го хода каждый из директоров предприятия получает право назначить общее собрание руководителей предприятия, окружающих озеро. Особых правил***

проведения этих переговоров нет, участники могут устанавливать их сами.

Игра считается завершенной:

- проигранной, если в результате действий игроков озеро погибло.
- выигранной, если в результате действий игроков каждому из них удалось получить максимально возможную прибыль и одновременно с этим сохранить озеро.

Регистрационный лист игры «Озеро»:

№ хода:	Прибыль:	Состояние озера после каждого хода:
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		
14.		
15.		
16.		
17.		
18.		
19.		
20.		
21.		
22.		
23.		
24.		

По окончанию игры проводится анализ качества совместной работы команд, способность найти стратегию, позволяющую реализовать стратегию сотрудничества в условиях совместного выполнения заданий (удалось ли найти стратегию, позволяющую выиграть всем командам одновременно?).

2. Игра «Красное и черное».

Цель: отработка навыка реализации стратегии «Выигрыш – выигрыш».

Группа разбивается на команды по 5-7 человек. В каждой команде выбирается капитан, который взаимодействует с ведущим и организует обсуждение внутри группы. Группы друг с другом контактировать не должны и слышать друг друга тоже (по возможности). группы получают номера (1, 2, 3 и т.д).

Объяснение правил: каждая группа должна делать тайные ставки ориентируясь по ситуации. В зависимости от «картины» ставок по всем группам каждой зачисляются (или не зачисляются) очки. Правила распределения очков:

- если все группы сделали ставку на черное, все группы получат по положительному очку (+).
- если все группы сделали ставку на красное, все группы получат по отрицательному очку (-).
- если часть групп сделали ставку на черное, а часть, - на красное, то группы, которые поставили на черное получат по отрицательному очку (-), а группы, которые поставили на красное – получат по положительному очку (+).

Задание: «За 10 (количество ходов определяется ведущим) ходов набрать максимальное количество положительных очков».

Ведущий обходит команды, узнает ставки и заполняет таблицу, которую после каждого хода видят все (открытый вариант игры). Например:

№ хода	1 команда	2 команда	3 команда
1.	+	+	-

2.	-	+	+
3.	-	+	+
4.	+	+	-
5.	+	+	-
6.	+	+	-
7.	+	+	+
8.	+	+	+
9.	+	+	+
10.	-	-	-

По окончанию игры проводится анализ качества совместной работы команд. Ставка на «черное» изначально всеми командами и на каждом ходе – гарантированный выигрыш для всех, но из-за установки «Кто-то выиграл, кто-то проиграл», установка «Выигрыш – выигрыш» - трудно принимается. Ставка на черное – это ставка на доверие. Ставка на «красное» приводит к соперничеству, стремлению выиграть только одной команде.

Команда, которая сразу поймет, что нужно ставить на «черное», все равно попадет в «ловушку»: если кто-то из других команд поставит на «красное», команда тех, кто поставил на «черное» будет проигрывать по очкам, а команды с «красными» ставками, будут радоваться, что у них плюсов больше. При иллюстрации результатов игры, преподавателю важно указать на то, что в задании есть слово «максимальное» кол-во положительных очков, а не «большее» по сравнению с другими. Т.е. получив больше, они все равно проиграли. А могли бы выиграть все. Здесь важно пояснить, что выигрыш каждой команды в этой игре возможен только вместе с выигрышем других.

3. По окончанию занятия с использованием цифрового сервиса для проведения онлайн-опросов Mentimeter проводится сбор данных о примерах реализации стратегии сотрудничества в условиях совместного выполнения заданий (из опыта студентов или других примеров). Обучающиеся в режиме реального времени индивидуально приводят примеры. Результаты опроса обсуждаются. Делаются выводы по занятию.

6. Перечень лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

В процессе осуществления образовательного процесса по дисциплине для формирования материалов для текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации, для формирования методических материалов по дисциплине используются: программы Microsoft Office; Adobe Acrobat Reader, а также открытые цифровые сервисы для активизации обучающихся, оперативного сбора мнений, систематизации полученных данных и визуализации результатов в режиме реального времени, такие как сервис для построения ментальных карт https://coggle.it/, google-доски и сервис для проведения онлайн-опросов Mentimeter.

7. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

1. Электронные каталоги НБ ЯрГУ(http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php)
2. Личный кабинет (http://lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_login.php)
3. Электронная библиотека учебных материалов ЯрГУ (http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php)
4. Электронно-библиотечная система «Юрайт» (www. https://urait.ru/)
5. Научная электронная библиотека «eLIBRARY.ru» - http://elibrary.ru (свободный доступ).

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

а) основная литература

1. Селезнева, Е. В. Лидерство: учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 429 с. – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/510924

2. Ильин, В. А. Психология лидерства: учебник для вузов / В. А. Ильин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 311 с. – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/511051

б) дополнительная литература

1. Зуб, А. Т. Управление проектами: учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 422 с. – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/511087

2. Надточий, Ю. Б. Командообразование. Практикум: учебное пособие / Ю. Б. Надточий. - Москва : Дашков и К, 2022. - 108 с. - URL: https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394046568.html

в) ресурсы сети «Интернет»:

Электронно-библиотечная система «Юрайт» - https://urait.ru/

ЭБС «Проспект» http://ebs.prospekt.org

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине:

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине включает в свой состав специальные помещения: учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа; учебные аудитории для проведения практических занятий (семинаров, тренингов); учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; помещения для самостоятельной работы; помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью. Специальные помещения укомплектованы средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, хранящиеся на электронных носителях и обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины (мультимедийная презентация).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Число посадочных мест в лекционной аудитории больше либо равно списочному составу потока, а в аудитории для практических занятий (семинаров) – списочному составу группы обучающихся.

Автор(ы):

Кандидат психологических наук, доцент — Белкова Е.А.

Приложение №1
к рабочей программе дисциплины
«Теория и практика командной работы»

Фонд оценочных средств
для проведения текущей и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине

1. Контрольные задания и иные материалы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости

В рамках текущего контроля успеваемости оценка уровня сформированности элементов компетенции УК-3 проводится на основе оценки преподавателем знаний, умений и владений, продемонстрированных студентом на практических занятиях и при выполнении заданий для СРС.

Критерии оценки качества знаний, умений и владений, продемонстрированных студентом на практических занятиях

Критерии	Зачёт	Незачёт
Способность к поиску, систематизации и грамотному изложению информации при выполнении задания	+	-
Грамотный язык, корректное использование понятий и терминов в процессе презентации работы малой (проектной) группы	+	-
Умение работать в команде (малой группе)	+	-
Способность проявлять лидерские качества в процессе работы команды (малой группы), при выступлении и ответе на вопросы	+	-

Описание *практических заданий для СРС*
и заданий для проведения тестирования в LMS Moodle (по темам)

Тема 1. Команда: сущность и этапы построения

Практическое задание для СРС № 1

Цель: закрепление навыка планирования команды, выработки правил совместной работы и мероприятий по её развитию.

Заполните кейс по управлению ***командами, которые создаются для реализации проектов.***

В качестве проектов можно выбрать:

1. мероприятия (день первокурсника, субботник, флэш-моб, мероприятие в летнем лагере, конференция и т.п.);

2. стартапы;

3. проекты, направленные на улучшение работы конкретной организации (если вы работаете и можете привести подобный пример).

Формат проекта может быть любой: офлайн, онлайн или смешанный.

1. Приведите пример проекта (совместной задачи) для которой необходима команда:

_____

_____

_____

2. Для выбранного проекта разработайте структуру команды и заполните таблицу:

№ п/п	ФИО[1]	Роль в команде[2] (руководитель команды, член команды или рабочей группы, участник[3])	Компетенции членов команды[4]	Функции в команде[5] (виды работ, которые необходимо выполнить каждому участнику).
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				

3. Применительно к Вашей задаче (проекту), оцените ролевой состав членов команды. Кого, по вашему мнению, не хватает? Какие меры следует предпринять?

Роль	Описание роли	Наличие в команде людей, способных реализовать данную социальную роль[6]
«Мыслитель»	*Обладает богатым воображением, новатор, характеризуется повышенной креативностью*	
«Исполнитель»	*Претворяет идеи в практические действия, вносит упорядоченность в действия команды*	
«Доводчик»	*Следит за тем, чтобы задания выполнялись полностью и своевременно.*	
«Оценщик»	*Исповедует беспристрастный, критический анализ ситуации.*	
«Исследователь ресурсов»	*Владеет искусством переговоров и эффективных коммуникаций*	
«Формирователь»	*Ориентация на решение поставленной задачи, побуждение коллег работать интенсивнее.*	
«Коллективист»	*Гармонизирует отношения в команде и устраняет разногласия*	
«Координатор»	*Четко формулирует цели, социальный лидер*	
«Специалист»	*Обладает редко встречающимися*	

[1] Можно не указывать реальные ФИО, но указать, например, должность (при наличии).

[2] Указывайте только те варианты, которые предусмотрены в таблице: руководитель команды, член команды или рабочей группы, участник.

[3] Участник, - это сотрудник организации или приглашённый специалист, который выполняет только часть работ в проекте и выходит из него.

[4] Указываются навыки членов команды, из-за которых вы пригласили их в проект.

[5] Содержание работ, которые должны выполнять конкретные участники, зависит от конкретного проекта. Например, это может быть планирование проекта, проведение собеседований и подбор членов команды, проведение конкретных переговоров с ответственными лицами университета, руководством и/или сотрудниками летнего лагеря и т.п. Перечень работ должен быть понятным и конкретным.

[6] Один человек может реализовать несколько социальных ролей.

	навыками и умениями.	

4. Предложите методы мотивации членов команды на участие в проекте:

_____

_____

_____

5. Сформулируйте правила, по которым должна работать ваша команда[7]:

_____

_____

_____

6. Перечислите мероприятия, которые будут направлены на развитие Вашей команды (обучение, тренинги, творческие совещания и т.п.)

_____

_____

_____

Практическое задание является обязательным для выполнения всеми обучающимися. Критерии оценивания качества выполнения задания:

Критерии	Зачёт	Незачёт
Полнота заполнения шаблона	+	-
Грамотный язык, корректное использование понятий и терминов	+	-
Корректное распределение функций в команде в соответствии с компетенциями её членов	+	-
Умение формулировать методы мотивации с учётом содержания проекта (задачи), для которого (которой) сформирована команда	+	-
Способность формулировать правила работы в команде, однозначно понимаемые все её членами	+	-
Знание способов развития команды	+	-

Задания для проведения тестирования в LMS Moodle
Тест № 1

Вопрос 1.

Тема вопроса	Понятие команды
Вопрос	Команда - группа людей (как правило небольшая), которая выполняет определенную задачу и в которой проявляется:
Варианты ответов	**1. синергетический эффект** **2.** эффект Да́ннинга - Крю́гера

Вопрос 2.

Тема вопроса	Цели создания команд
Вопрос	В для каких организационных целей и/или решения каких задач нужно применять командную работу?
Варианты ответов	1. Управление организацией, структурным подразделением 2. Командообразование в организационных проектах **3. Верны оба варианта**

Вопрос 3.

Тема вопроса	Команда и рабочая группа
Вопрос	В чем отличие команды от рабочей группы?

[7] Правила могут включать в себя указания на периодичность встреч, формат коммуникаций, и другие правила совместной работы в команде, по Вашему выбору. Правила работы в команде, должны быть однозначно понимаемыми всеми её членами.

Варианты ответов	**1. Команда создаётся для решения уникальных задач** **2. Команда работает в условиях отсутствия готовых шаблонов решения задачи, в условиях неопределённости** **3.** Команда не требует дополнительных временных ресурсов и полномочий для работы **4.** Не требует дополнительных усилий по мотивации и стимулированию

Вопрос 4.

Тема вопроса	Причины создания команд
Вопрос	***К основным причинам создания команд относятся:***
Варианты ответов	**1. возможность снизить издержки на менеджмент и тем самым повысить конкурентоспособность организации** **2.** возможность провести дополнительное обучение **3.** возможность привлечь дополнительные ресурсы для решения актуальных задач организации

Вопрос 5.

Тема вопроса	Характеристики команды
Вопрос	К характеристикам команды относится всё, кроме:
Варианты ответов	1. Постоянство состава 2. Регулярность совместной работы 3. Предмет работы (нацеленность на результат) 4. Командные правила 5. Общее дело **6. Специальные инструкции для совместной работы**

Вопрос 6.

Тема вопроса	Признаки эффективной команды
Вопрос	Признаки, характеризующие эффективную команду, включают в себя всё, кроме:
Варианты ответов	1. Между членами команды существует взаимосвязь. 2. Команда способствует более эффективной работе ее членов по сравнению с их работой в одиночку. 3. Эффективная команда притягательна для своих членов. **4. В эффективной команде существует постоянный лидер.** 5. Члены эффективной команды заботятся друг о друге и обучают друг друга. 6. Члены эффективной команды ободряют и поддерживают лидера. 7. Отношения между членами команды характеризуются высоким уровнем доверия.

Вопрос 7.

Тема вопроса	Командные роли
Вопрос	Социальные роли в команде определяют как влияет данный член команды на процесс выполнения работы.
Варианты ответов	**1. Верно** **2.** Не верно

Вопрос 8.

Тема вопроса	**Руководитель команды**
Вопрос	**Руководителя команды:**

Варианты ответов	**1. ориентирован на преобразование окружающей среды и на «других»** **2. ориентирован на групповые цели, связанные с успехом проекта** **3. ориентирован на командную работу** **4.** ориентирован на достижение собственных целей **5.** ориентирован на получение новых знаний и опыта

Вопрос 9.

Тема вопроса	Когда необходимо работать командой?
Вопрос	В тех случаях, когда работа не может быть формально структурирована таким образом, чтобы каждый работник имел возможность действовать автономно
Варианты ответов	**1. верно** 2. не верно

Вопрос 10.

Тема вопроса	Приемы построения команд
Вопрос	Приемы построения команд включают в себя всё перечисленное ниже, кроме:
Варианты ответов	1. выработка и анализ единых целей 2. совершенствование процессов командной работы 3. развитие навыков межличностных коммуникаций 4. освоение технологии управления конфликтами 5. развитие навыков «распределенного» лидерства 6. освоение методик анализа командной деятельности **7. назначение**

Вопрос 11.

Тема вопроса	Факторы, влияющие на сплоченность группы (команды)
Вопрос	К факторам, влияющим на сплочённость команды относятся:
Варианты ответов	**1. Соглашение относительно целей** **2. Частота взаимодействия** **3. Личная привлекательность** **4.** Большая численность группы **5.** Неуспешный опыт взаимодействия между членами группы **6.** Внутригрупповая конкуренция **7.** Доминирование одного или нескольких членов

Вопрос 12.

Тема вопроса	Развитие команды
Вопрос	**Целями развития команды** являются: - повышение навыков членов команды для повышения их способности выполнять поставленные задачи; - укрепление чувства доверия и сплоченности среди членов команды для повышения продуктивности работы команды;
Варианты ответов	**1. верно** 2. не верно

Вопрос 13.

Тема вопроса	Управление командой
Вопрос	Управление командой включает в себя всё перечисленное ниже, кроме:

Варианты ответов	1. контроль за деятельностью членов команды 2. обеспечение обратной связи 3. решение проблем и координацию изменений направленных на повышение эффективности исполнения 4. аттестацию

Вопрос 14.

Тема вопроса	Мотивация команды
Вопрос	Мотивация персонала команды предполагает: • использование психологических возможностей персонала в соответствии с основными целями работы команды; • взаимодействие и интеграция мотивационной сферы работников с интересами самой организации.
Варианты ответов	**1. верно** 2. не верно

Требования к оценке ответов на вопросы теста:

- менее 6 баллов - оценка «неудовлетворительно»,
- 7-9 баллов - оценка «удовлетворительно»,
- 10-12 баллов - оценка «хорошо»;
- 13-14 баллов – оценка «отлично».

Тема 2. Лидерство и командообразование как эффективные инструменты управления организацией и проектами

Практическое задание для СРС № 2

Цель: закрепление навыка планирования компетенций лидера.

Задание можно выполнять в группах по 3-5 человек.

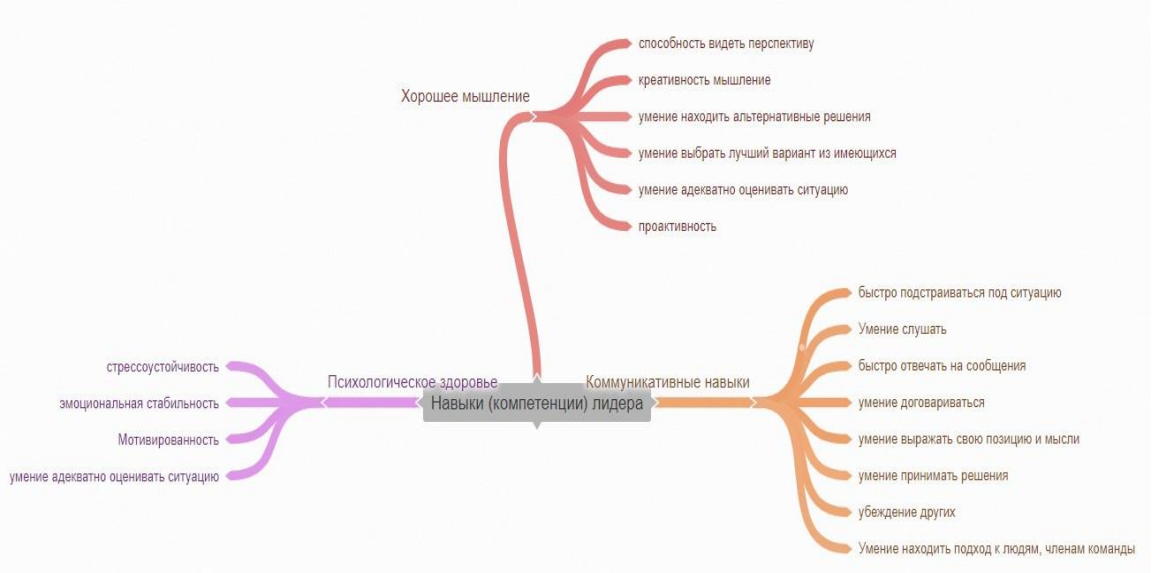
Задание:

1. Составьте классификацию компетенций лидера – руководителя команды (управленческой / проектной) или рабочей группы, используя следующие основания:

- коммуникативные навыки (перечислить);
- хорошее мышление (перечислить);
- психологическое здоровье (перечислить).

2. Оформите классификацию в формате ментальной карты, используя для этого любой из открытых цифровых сервисов по созданию ментальных карт, например, https://coggle.it

Пример оформленной карты:



Практическое задание является обязательным для выполнения всеми обучающимися. Критерии оценивания качества выполнения задания:

Критерии	Зачёт	Незачёт
Грамотный язык, корректное использование понятий и терминов, используемых в классификации	+	-
Корректное распределение компетенций по основаниям	+	-

Задания для проведения тестирования в LMSMoodle

Тест № 2

Вопрос 1.

Тема	Понятие лидерства
Вопрос	Лидерство это:
Варианты ответов	**1. ведущее положение отдельной личности или социальной группы** **2.** возможность действовать или воздействовать на ситуацию или поведение других людей

Вопрос 2.

Тема	Эмоциональное лидерство
Вопрос	это – лидерство, основанное на эмоциональном интеллекте, следовательно, предполагает высокую степень его развития
Варианты ответов	**1. Верно** **2.** Неверно

Вопрос 3.

Тема	Эмоциональное лидерство
Вопрос	Отметьте резонансные стили лидерства:
Варианты ответов	**1. идеалистический** **2.** амбициозный **3.** авторитарный **4. обучающий** **5. товарищеский**

Вопрос 4.

Тема	Разделённое (распределённое) лидерство
Вопрос	Основная идея распределённого лидерства заключается в следующем:

	- для реализации цели в группе (команде) не обязателен постоянный лидер; - лидерство на каждом этапе работ принимает на себя тот член группы, который обладает наиболее значимой для данного этапа компетенцией.
Варианты ответов	**1. Верно** 2. Неверно

Вопрос 5.

Тема	Разделённое (распределённое) лидерство
Вопрос	Распределённое лидерство в системах управления на основе международных стандартов может применяться при:
Варианты ответов	**1. управлении процессами (бизнес-процессами), организацией и подразделениями** **2. управлении проектами** **3. выполнении функциональных обязанностей, требующих высокой квалификации (экспертное лидерство)** **4.** сверхурочной работе

Вопрос 6.

Тема	Эффективное лидерство
Вопрос	Эффективное лидерство включает в себя все, кроме:
Варианты ответов	1. Компетентность 2. Умение ставить адекватные и четкие цели 3. Умение транслировать эти цели окружающим 4. Использование психологических возможностей персонала в соответствии с основными целями организации (проекта); 5. Взаимодействие и интеграция мотивационной сферы работников с интересами самой организации. **6. Способность к достижению собственных целей**

Вопрос 7.

Тема	Модель лидерских компетенций
Вопрос	Разрабатывая эталонную модель компетенций лидера, полезно руководствоваться основными постулатами:
Варианты ответов	**1. какие виды работ являются приоритетными для организации в достижении стратегических целей** **2. какими характеристиками должны обладать лидеры, чтобы достичь стратегической цели (цели проекта)** **3.** какие требования предъявляются к должности руководителя команды (лидера)

Вопрос 8.

Тема	Составляющие лидерства
Вопрос	Умение грамотно строить коммуникации в организации относится к следующей составляющей лидерства:
Варианты ответов	1. хорошее мышление **2. хорошее общение** 3. психологическое здоровье

Вопрос 9.

Тема	Модель лидерских компетенций
Вопрос	Модель лидерских компетенций призвана способствовать реализации стратегических целей системы управления и обеспечивать формирование руководителей-лидеров нового типа, умеющих не только поддерживать бизнес-процессы, но и осуществлять устойчивое руководство сотрудни-

	ками при управлении изменениями
Варианты ответов	**1. Верно** 2. Неверно

Вопрос 10.

Тема	Лидерство и нововведения (проекты)
Вопрос	Нововведения (проектная работа) позволяют:
Варианты ответов	1. «выращивать лидеров» и развивать персонал 2. «отсеивать» слабых и неперспективных сотрудников

Требования к оценке ответов на вопросы теста:

- менее 4 баллов - оценка «неудовлетворительно»,
- 4-6 баллов - оценка «удовлетворительно»,
- 7-8 баллов - оценка «хорошо»;
- 9-10 баллов – оценка «отлично».

***Тема 3*: Методы командной работы**

Практическое задание для СРС № 3

Цель: закрепление навыка принятия решения в группе.

Задание можно выполнять в группах по 3-5 человек.

Задание:

1. Приведите пример проблемы, которую нужно решить команде в рамках любых проектов: _____

2. Переведите проблему в задачу:

ПРОБЛЕМА (противоречие между реальной и желаемой ситуацией)	*ЗАДАЧА (сформулирована т.о., чтобы было понятно, как можно решить проблему)*

3. Предложите не менее 15 идей, позволяющих решить задачу. Если есть возможность, проведите мозговой штурм по поиску идей.

4. Сформулируйте условия решения задачи (сроки, финансы, люди, требования заинтересованных сторон и т.п.):

- *Сроки:* _____
- *Финансы (сколько средств Вы готовы вложить в достижение цели, решение задачи?):*_____
- *требования заинтересованных сторон:*

№	*Заинтересованные стороны проекта: люди, группы и организации*[8]	*Чем проект интересен для них? Их ожидания от проекта (результата решения задачи).*
1.		
2.		
3.		
4.		

[8] Реестр может включать в себя перечень внешних заинтересованных сторон (лиц или организаций (предприятий), органов власти, общественных организаций, надзорных органов, СМИ и т.д.), и описание ожиданий заинтересованных сторон от реализации проекта, достижения его целей.

6.		
7.		

5. Выберите наилучшее решение с учётом требований заинтересованных сторон и условий решения задачи. Для выбора решения проведите «примерки»:

5.1. Сопоставьте, насколько каждое из предложенных решений удовлетворяет требованиям каждой заинтересованной стороны:

Решения:	*Заинтересованная сторона 1*	*Заинтересованная сторона 2*	*Заинтересованная сторона 3*	*Заинтересованная сторона 4*	*Заинтересованная сторона 5*
Решение 1					
Решение 2 и т.д.					

5.2. Сопоставьте, насколько каждое из предложенных решений «проходит» по требованиям:

Решения:	*Сроки (возможно ли решить задачу в установленные сроки?*	*Финансы (возможно ли решить задачу не превышая выделенные финансы?)*	*Люди (достаточно ли имеющихся людей для решения поставленной задачи?)*
Решение 1			
Решение 2 и т.д.			

6. Сформулируйте наилучшее решение:

7. Спланируйте мероприятия по реализации выбранного решения:

Критерии оценивания качества выполнения задания:

Критерии	Зачёт	Незачёт
Способность организовать работу команды по принятию группового решения в рамках проекта	+	-
Способность переводить проблему в задачу (задачи)	+	-
Умение формулировать условия решения задачи на основе анализа ресурсов	+	-
Способность определять заинтересованные стороны проекта их интересы, значимые для решения выбранной задачи	+	-
Умение организовать обсуждение и выбрать наилучшую идею (идеи) с учётом условий решения и требований заинтересованных сторон	+	-
Способность планировать мероприятия по реализации выбранного решения	+	-
Способность представить результаты работы команды на практическом занятии, ответить на вопросы	+	-

<u>Тема 4:</u> **Коммуникации в команде.**

Практическое задание для СРС № 4

Цель: закрепление навыка планирования коммуникаций в команде.

Задание можно выполнять в группах по 3-5 человек.

Задание:

1. Приведите пример проекта (совместной задачи) для которой необходима команда (можно продолжить работу над проектом, рассмотренным в практическом задании на самостоятельную работу №1):_____
2. Спланируйте виды информации, которые необходимы для каждой заинтересованной стороны и которую должна подготовить, передать, сохранить и т.п. команда:

Заинтересованные стороны проекта: **люди, группы и организации - ПОЛУЧАТЕЛИ** информации	**Вид информации**[9] (отчет промежуточный, отчет итоговый, проектная документация и пр.)	**Форма представления** (письменная, устная, электронная версия, смешанная форма)	**Способ предоставления Информации** (телефон, почта, e-mail, личная встреча и т.п.)	**Ответственный в команде за подготовку информации, её передачу и т.п.**
Заинтересованная сторона 1	Информационный поток 1			
	Информационный поток 2			
	Информационный поток3			
Заинтересованная сторона 2	Информационный поток 1			
	Информационный поток 2			
	Информационный поток3			
И так далее				

3. Предложите ресурс, на котором Вы планируете осуществлять коммуникации по проекту и/или хранить информацию, необходимую для реализации проекта[10]:

_____

Критерии оценивания качества выполнения задания:

Критерии	Зачёт	Незачёт
Полнота заполнения макета	+	-
Способность определять потребности заинтересованных сторон в коммуникациях	+	-
Умение распределять ответственность в команде за различные виды информации с учётом вида коммуникаций (внешние, внутренние, вертикальные, горизонтальные и т.д.)	+	-
Умение выбирать электронные ресурсы для создания, передачи и хранения проектной информации, а также для проведения удалённых совещаний команды	+	-

Таблица соответствия контрольных мероприятий, компетенций и индикаторов их достижения

Контрольное мероприятие	***Индикатор освоения компетенции***
Работа на практических занятиях	И-УК-3_1, И-УК-3_2

[9] Для каждого участника может быть предусмотрено несколько видов информации. Все документы из плана коммуникаций должны быть перенесены в иерархическую структуру работ, столбец «Цель / Планируемый результат (документы)». Также в иерархическую структуру работ могут быть добавлены мероприятия по подготовке, передаче, распространению и т.д. конкретного документа.

[10] Например, Трелло (источник: https://trello-gid.ru/rabota-s-doskami), мессенджеры, общая электронная почта и т.п. В проекте могут использоваться несколько ресурсов.

Практическое задание для СРС №1	И-УК-3_1.
Тест № 1	И-УК-3_1.
Тест № 2	И-УК-3_2
Практическое задание для СРС №2	И-УК-3_2
Практическое задание для СРС №3	И-УК-3_2
Практическое задание для СРС №4	И-УК-3_2

2. Список вопросов и (или) заданий для проведения промежуточной аттестации

№ п/п	Перечень заданий	Формат выполнения
1	*Практическое задание для СРС №1*	В малой (проектной) группе
2	*Тест № 1*	Индивидуально в LMS Электронный университет Moodle ЯрГУ
3	*Тест № 2*	Индивидуально в LMS Электронный университет Moodle ЯрГУ
4	*Практическое задание для СРС №2*	В малой (проектной) группе
5	*Практическое задание для СРС №3*	В малой (проектной) группе
6	*Практическое задание для СРС №4*	В малой (проектной) группе

Правила выставления оценки на зачёте

Промежуточная аттестация по курсу проводится в форме зачёта. Зачёт выставляется на основе результатов текущего контроля успеваемости. Критерии выставления зачёта:

№ п/п	Перечень заданий	Зачтено	Не зачтено
1	*Практическое задание для СРС №1*	зачёт	незачёт
2	*Тест № 1*	6 и более баллов	менее 6 баллов
3	*Тест № 2*	6 и более баллов	менее 6 баллов
4	*Практическое задание для СРС №2*	зачёт	незачёт
5	*Практическое задание для СРС №3*	зачёт	незачёт
6	*Практическое задание для СРС №4*	зачёт	незачёт

Критерии оценивания степени овладения знаниями¸ умениями, навыками и (или) опытом деятельности, определяющие уровни сформированности компетенций

Пороговый уровень:

- владение основным объемом знаний по программе дисциплины;
- знание основной терминологии по дисциплине, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы без существенных ошибок;
- владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в решении практических задач;
- способность самостоятельно применять типовые решения в рамках рабочей программы дисциплины;
- усвоение основной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;
- знание основных социально-психологических закономерностей, взаимоотношений в группе, групповой динамики, методов командообразования, стилей и видов лидерства, а также методов эффективных командных решений для достижения поставленной цели;
- самостоятельная работа на практических занятиях, периодическое участие в групповых обсуждениях, достаточный уровень культуры исполнения заданий.

Продвинутый уровень:

- достаточно полные и систематизированные знания в объёме программы дисциплины;
- использование основной терминологии данной области знаний, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать выводы;
- владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в решении учебных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно решать практические задачи (проблемы) в рамках рабочей программы дисциплины;
- усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;
- умение определять свою роль в команде, а также реализовывать её, учитывая особенности поведения и интересы других членов коллектива;
- ориентироваться в основных методах принятия групповых решений;
- самостоятельная работа на практических занятиях, участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

Высокий уровень:

- систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам дисциплины;
- точное использование терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы;
- безупречное владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно и творчески решать сложные задачи (проблемы) в рамках рабочей программы дисциплины;
- полное и глубокое усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;
- умение определять свою роль в команде, а также реализовывать её, учитывая особенности поведения и интересы других членов коллектива, планировать и организовывать командную работу;
- ориентироваться в основных методах принятия групповых решений и осуществлять эффективные коммуникации в процессе совместной работы;
- владеть навыками лидерского поведения;
- активная самостоятельная работа на практических занятиях, творческое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

Описание процедуры выставления зачёта

В зависимости от уровня сформированности каждой компетенции по окончании освоения дисциплины студенту выставляется зачёт или незачёт.

Зачёт выставляется студенту, у которого формируемые дисциплиной элементы компетенции УК-3сформированы на пороговом и выше уровне.

Незачёт выставляется студенту, у которого формируемые дисциплиной элементы компетенции УК-3 сформированы ниже, чем на пороговом уровне.

Приложение №2
к рабочей программе дисциплины
«Теория и практика командной работы»

Методические указания для студентов по освоению дисциплины

Рекомендации по работе над лекционным материалом

Эта работа включает два основных этапа: конспектирование лекций и последующую работу над лекционным материалом.

Под конспектированием подразумевают составление конспекта, т.е. краткого письменного изложения содержания чего-либо (устного выступления – речи, лекции, доклада и т.п. или письменного источника – документа, статьи, книги и т.п.).

Методика работы при конспектировании устных выступлений значительно отличается от методики работы при конспектировании письменных источников. Конспектируя письменные источники, студент имеет возможность неоднократно прочитать нужный отрывок текста, поразмыслить над ним, выделить основные мысли автора, кратко сформулировать их, а затем записать. При необходимости он может отметить и свое отношение к этой точке зрения. Слушая же лекцию, студент большую часть комплекса указанных выше работ должен откладывать на другое время, стремясь использовать каждую минуту на запись лекции, а не на ее осмысление – для этого уже не остается времени. Поэтому при конспектировании лекции рекомендуется на каждой странице отделять поля для последующих записей в дополнение к конспекту.

Записав лекцию или составив ее конспект, не следует оставлять работу над лекционным материалом до начала подготовки к зачету. Нужно проделать как можно раньше ту работу, которая сопровождает конспектирование письменных источников и которую не удалось сделать во время записи лекции, - прочесть свои записи, расшифровав отдельные сокращения, проанализировать текст, установит логические связи между его элементами, в ряде случаев показать их графически, выделить главные мысли, отметить вопросы, требующие дополнительной обработки, в частности, консультации преподавателя.

При работе над текстом лекции студенту необходимо обратить особое внимание на проблемные вопросы, поставленные преподавателем при чтении лекции, а также на его задания и рекомендации.

Рекомендации по выполнению СРС, задания для СРС

В рамках освоения курса студенты реализуют следующие виды самостоятельной работы:

1. **Подготовка к текущим практическим занятиям.**

Подготовка к текущим практическим занятиям предполагает работу с рекомендованной преподавателем литературой. Поскольку практические (семинарские) занятия проводятся в активной форме и не предполагают репродуктивного воспроизведения материала, для участия в практических занятиях необходимо усвоение и понимание изучаемых концепций. Для этого студенту рекомендуется не только прочитать, но и законспектировать предложенную литературу с выделением наиболее значимых позиций и положений. Каждое практическое занятие начинается с обсуждения сложных и не до конца понятных студенту моментов, во время которого студент может задать интересующие его вопросы.

Грамотная работа с книгой, особенно если речь идет о научной литературе, предполагает соблюдение ряда правил, овладению которыми необходимо настойчиво учиться. Организуя самостоятельную работу студентов с книгой, преподаватель обязан настроить их на серьезный, кропотливый труд.

Прежде всего, при такой работе невозможен формальный, поверхностный подход. Не механическое заучивание, не простое накопление цитат, выдержек, а сознательное усвоение прочитанного, осмысление его, стремление дойти до сути — вот главное правило. Другое

правило — соблюдение при работе над книгой определенной последовательности. Вначале следует ознакомиться с оглавлением, содержанием предисловия или введения. Это дает общую ориентировку, представление о структуре и вопросах, которые рассматриваются в книге. Следующий этап — чтение. Первый раз целесообразно прочитать книгу с начала до конца, чтобы получить о ней цельное представление. При повторном чтении происходит постепенное глубокое осмысление каждой главы, критического материала и позитивного изложения, выделение основных идей, системы аргументов, наиболее ярких примеров и т. д.

Непременным правилом чтения должно быть выяснение незнакомых слов, терминов, выражений, неизвестных имен, названий. Немало студентов с этой целью заводят специальные тетради или блокноты. Важная роль в связи с этим принадлежит библиографической подготовке студентов. Она включает в себя умение активно, быстро пользоваться научным аппаратом книги, справочными изданиями, каталогами, умение вести поиск необходимой информации, обрабатывать и систематизировать ее. Полезно познакомиться с правилами библиографической работы в библиотеках учебного заведения.

Научная методика работы с литературой предусматривает также ведение записи прочитанного. Это позволяет привести в систему знания, полученные при чтении, сосредоточить внимание на главных положениях, зафиксировать, закрепить их в памяти, а при необходимости и вновь обратиться к ним. Конспект ускоряет повторение материала, экономит время при повторном, после определенного перерыва, обращении к уже знакомой работе.

Конспектирование — один из самых сложных этапов самостоятельной работы. Каких-либо единых, пригодных для каждого студента методов и приемов конспектирования, видимо, не существует. Однако это не исключает соблюдения некоторых, наиболее оправдавших себя общих правил, с которыми преподаватель и обязан познакомить студентов:

1. Главное в конспекте не его объем, а содержание. В нем должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы. Умение излагать мысли автора сжато, кратко и собственными словами приходит с опытом и знаниями. Но их накоплению помогает соблюдение одного важного правила — не торопиться записывать при первом же чтении, вносить в конспект лишь то, что стало ясным.
2. Форма ведения конспекта может быть самой разнообразной, она может изменяться, совершенствоваться. Но начинаться конспект всегда должен с указания полного наименования работы, фамилии автора, года и места издания; цитаты берутся в кавычки с обязательной ссылкой на страницу книги.
3. Конспект не должен быть «слепым», безликим, состоящим из сплошного текста. Особо важные места, яркие примеры выделяются цветным подчеркиванием, пометками на полях специальными знаками, чтобы как можно быстрее найти нужное положение. Дополнительные материалы из других источников можно давать на полях, где записываются свои суждения, мысли, появившиеся уже позже составления конспекта.

2. Подготовка к тестированию

Данный вид СРС предполагает работу с литературой и лекционным материалом для повторения и усвоения имеющихся знаний перед тестированием

3. Выполнение практических заданий

В рамках дисциплины практические задания направлены на освоение умений определять свою роль в команде и реализовывать её, учитывая особенности поведения и интересы других членов коллектива, планировать и организовывать командную работу, а также овладение навыками принятия эффективных командных решений для достижения поставленной цели.

Данный вид СРС предполагает работу с литературой и лекционным материалом для выбора необходимого для выполнения задания содержания, переосмысления материала применительно к содержанию задания и грамотного, логичного изложения собственных идей.

Выполненные задания должны соответствовать требованиям к оформлению результатов СРС, опираться на теоретический материал лекций и рекомендованную преподавателем литературу, а также содержать собственные подходы к организации работы в команде, методам командной работы и эффективным коммуникациям.

4. Проектная работа

Практические задания по дисциплине предполагают работу в малых (проектных) группах по 3-5 человек. Каждая группа выбирает проект или задачу, для которой необходимо сформировать команду, и последовательно выполняет практические задания на выбранном примере.

Подготовленные в рамках самостоятельной работы кейсы презентуются группой на практических занятиях и оцениваются по следующим группам критериев:

- качество подготовки кейса и грамотное использование теоретических материалов;
- качество знаний, умений и владений, продемонстрированных студентом на практических занятиях в процессе демонстрации результатов самостоятельной работы.

Исходя из этого, при подготовке практических заданий в рамках СРС важно:

- равномерно распределять нагрузку между членами проектной команды;
- владеть навыками совместной работы и принятия решений в группе;
- быть готовыми к представлению подготовленного задания на практическом занятии любым членом малой группы;
- быть готовыми к ответу на вопросы по содержанию подготовленного материала и процессу его презентации на практическом занятии;
- учитывать, что оценивание результатов проектной работы носит индивидуальный характер.

Этот метод мотивирует студентов к активному самообучению. Студенты самостоятельно решают проблему. Контролируется только результат.

Основные этапы работы над кейсами (практическими заданиями для СРС) и конспектами занятий и рекомендации по их реализации:

1. Ознакомление с содержанием практического задания.

2. Анализ теоретического материала, полученного на лекциях и представленного в литературе, рекомендованной по дисциплине. Выбор необходимой для выполнения практического задания информации. При необходимости анализируются дополнительные источники.

3. Совместная доработка основных идей и рекомендаций по улучшению, полученных на практическом занятии, определение объема работ. При необходимости на этом этапе работ группа может получить консультацию преподавателя, чтобы убедиться в соответствии предварительных планов полученному заданию. По результатам консультации в проект могут быть внесены изменения.

4. Распределение работ между участниками группы (команды).

5. Установление сроков выполнения и контрольных точек.

6. Оформление готового продукта (заполненного кейса, презентации по результатам групповой работы, конспекта занятия и т.д.), контроль результата и отправка на проверку преподавателю;

7. Доработка продукта по результатам проверки.

В качестве учебно-методического обеспечения СРС рекомендуется использовать литературу, указанную в разделе 8 настоящей программы.

Для самостоятельного подбора литературы в библиотеке ЯрГУ рекомендуется использовать:

1. Личный кабинет (http://lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_login.php) дает возможность получения on-line доступа к списку выданной в автоматизированном режиме литературы, просмотра и копирования электронных версий изданий сотрудников университета (учеб. и метод. пособия, тексты лекций и т.д.) Для работы в «Личном кабинете» необходимо зайти на сайт Научной библиотеки ЯрГУ с любой точки, имеющей доступ в Internet, в пункт меню «Электронный каталог»; пройти процедуру авторизации, выбрав вкладку «Авторизация», и заполнить представленные поля информации.

2. **Электронная библиотека учебных материалов ЯрГУ** (http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php) содержит более 2500 полных текстов учебных и учебно-методических материалов по основным изучаемым дисциплинам, изданных в университете. Доступ в сети университета, либо по логину/паролю.

3. Электронная картотека «Книгообеспеченность» (http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_bookreq_find.php) раскрывает учебный фонд научной библиотеки ЯрГУ, предоставляет оперативную информацию о состоянии книгообеспеченности дисциплин основной и дополнительной литературой, а также цикла дисциплин и специальностей. Электронная картотека «Книгообеспеченность» доступна в сети университета и через Личный кабинет.