


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

Кафедра управления и предпринимательства

УТВЕРЖДАЮ
Декан экономического факультета

(подпись) Д.Ю. Брюханов
«26» апреля 2023 г.

Рабочая программа дисциплины
«Практикум по командообразованию»

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль)
«Менеджмент в инновационном и социальном предпринимательстве»

Форма обучения
Очная

Программа одобрена
на заседании кафедры
от «05» апреля 2023 г., протокол № 7

Программа одобрена НМК
экономического факультета
протокол № 6 от «26» апреля 2023 г.

Ярославль

1. Цели освоения дисциплины.

Целями преподавания дисциплины «Практикум по командообразованию» являются: формирование понимания основных принципов создания команд и необходимых условий успешной командной работы.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Практикум по командообразованию» (ФТД.02) относится Факультативным дисциплинам. Ее изучение основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных студентами в рамках освоения дисциплин «Лидер-тренинг и командная работа», «Основы менеджмента» и др. Освоение указанных курсов, с одной стороны, подготавливает слушателей к восприятию дисциплины «Практикум по командообразованию», а с другой стороны, дополняет знания, навыки и умения, полученные ими в процессе их изучения.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих 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	УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия	Знать: - свою роль в команде на основе использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели Уметь: - самостоятельно планировать способы командного взаимодействия, осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде Владеть навыками: - и работы в команде, выполняет роль лидера в командном взаимодействии, владеет приемами личностного развития с учетом возможностей командного взаимодействия

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

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

Очная форма

№ 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 (при наличии)
				Контактная работа						
				лекции	практические	лабораторные	консультации	аттестационные испытания	самостоятельная работа	
1.	Общее представление о команде	о	7	3	3	-	1		6	Рефераты Диалог-собеседование
2.	Распределение ролей в команде	в	7	3	3	-	1		6	Материалы в LMS Moodle: - задание для текущего контроля «Эссе»
3.	Особенности работы в команде	в	7	3	3	-	1		6	Деловая игра
4.	Формирование команды		7	3	3		1		6	
5.	Неформальные инструменты управления (ритуалы, традиции, общение вне работы). Блокирующие модели поведения. Работа с конфликтом в команде.		7	6	6				7,7	Рефераты
								0,3		Зачет
	Всего			18	18	-	4	0,3	31,7	72 часа

Содержание разделов дисциплины

1. Общее представление о команде.

Группа, подразделение и команда: сходства и различия (история возникновения, динамика становления, цели, роли, регламент взаимодействия). Определение команды по Танненбауму, Берду и Селасу. Методические подходы к оптимизации команд: дизайн или/и формирование. Синтез подход в повышению эффективности команды.

2. Распределение ролей в команде.

Распределение ролей. Командные роли в концепции М.Бельбина. Анализ ролевых профилей по модели Бельбина. Модель Майерс-Бриггс. Соционика. Интеллектуальные роли (психотипы) в модели Кейрси. Анализ командной деятельности по модели Марджерисона-Маккенна. Управленческие роли в модели Т.Ю.Базарова. Базовые умения члена команды по О'Нилу, Альфреду и Бейкеру. Понятие целевой роли члена команды. Центральность целевой роли. Принципы компетентности и предпочтений в подборе членов команды. Эффекты давления среды на членов команды. Психологическая совместимость и сплоченность команды. Характеристики высокопроизводительной

команды. Особенности «плохих» и «хороших» команд. Команда и коллектив.

3. Особенности работы в команде.

Определения общения. Функции общения. Самооценка проблем в общении. Коммуникация и символический интеракционизм Г. Мида. Модель межличностных взаимоотношений Д. Кислера: координаты контроля и принятия. Трансактный анализ по Э. Берну в оценке и развитии коммуникации членов группы. Подавление эмоций в коммуникации по Хельму. Источники распознавания состояний партнера. Способы интерпретации в межличностном восприятии. Гендерные особенности в деловой коммуникации.

4. Формирование команды.

Нормативная модель командообразования. Этапы: комплектование (переукомплектование), знакомство (углубление знакомства), институционализация, формирование общего видения, позиционирование (перепозиционирование), планирование первого шага, исполнение, рефлексия, планирование второго шага. Классификация упражнений, направленных на командообразование.

5. Неформальные инструменты управления (ритуалы, традиции, общение вне работы). Блокирующие модели поведения. Работа с конфликтом в команде.

Определения доверия и его социально-экономические функции. Доверие как субъективная оценка вероятности эффективного действия. Клиент и контрактор как основные социальные роли в процессе оказания доверия. Делегирование полномочий как действие клиента и его отношение к контрактору. Делегирование в слабой и строгой форме. Градации доверия и формы контроля. Правила и условия делегирования полномочий.

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

В процессе обучения используются следующие образовательные технологии:

Академическая лекция – последовательное изложение материала преподавателем, рассмотрение теоретических и методологических вопросов дисциплины в логически выдержанной форме. В процессе лекции преподаватель стимулирует студентов к участию в обсуждении вопросов и высказыванию собственной точки зрения обсуждаемой проблематики. Цели и требования к академической лекции: современный научный уровень, информативность, системное освещение ключевых понятий и положений по соответствующей теме, обзор и оценка существующей проблематики, дача методических рекомендаций студентам для дальнейшего изучения курса.

Практическое (семинарское) занятие – занятие, посвященное практической отработке у студентов конкретных умений и навыков при изучении дисциплины, закреплению полученных на лекции знаний и оценке результатов обучения в процессе текущего контроля.

На первом практическом занятии в вводной части дается первое целостное представление о дисциплине. Студенты знакомятся с назначением и задачами дисциплины, её ролью и местом в образовательной программе. При этом озвучиваются методические и организационные особенности работы в рамках данной дисциплины, а также дается анализ рекомендуемой учебно-методической литературы. Продолжительность вводной части составляет не более 10-15 минут.

При проведении практических занятий используются такие инновационные методы обучения, как диалог-собеседование, коллективное обсуждение тематических вопросов,

разбор практических ситуаций, нормативных документов, теоретических и методических аспектов по темам дисциплины. Обсуждение и оценка правильности выполненных различного типа заданий, указанных в фонде оценочных средств рабочей программы, производится коллективно студентами под руководством преподавателя.

Консультации – вид учебных занятий, являющиеся одной из форм контроля самостоятельной работы студентов в течение семестра. На консультациях по инициативе студентов рассматриваются и обсуждаются различные вопросы тематики дисциплины, которые возникают у них в процессе самостоятельной работы.

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

Электронный университет Moodle ЯрГУ, в котором присутствуют:

- задания для самостоятельной работы обучающихся по темам дисциплины;
- средства текущего контроля успеваемости студентов (тестирование);
- презентации и тексты лекций по темам дисциплины;
- представлен список учебной литературы, рекомендуемой для освоения дисциплины.

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

В процессе осуществления образовательного процесса по дисциплине используются:

1) для формирования материалов для текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации, для формирования методических материалов по дисциплине:

- программы Microsoft Office;
- Adobe Acrobat Reader DC.

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

В процессе осуществления образовательного процесса по дисциплине используются:

Автоматизированная библиотечно-информационная система «БУКИ-NEXT»
http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при необходимости), рекомендуемых для освоения дисциплины

а) основная литература

1. Корниенко, В. И. Командообразование : учебник для вузов / В. И. Корниенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14723-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/497114> (дата обращения: 07.02.2022).

б) дополнительная литература

1. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебное пособие для вузов / А. С. Чернышев [и др.] ; под общей редакцией А. С. Чернышева. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 159 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08262-

3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/494350> (дата обращения: 07.02.2022).

в) ресурсы сети «Интернет»:

1. Электронный каталог Научной библиотеки ЯрГУ (https://www.lib.uni-yar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php).
2. Электронная библиотечная система (ЭБС) издательства «Юрайт» (<https://www.urait.ru>).
3. Электронная библиотечная система (ЭБС) издательства «Проспект» (<http://ebs.prospekt.org/>).
4. Научная электронная библиотека (НЭБ) (<http://elibrary.ru>)

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);
- 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 технических средств обучения.

Специальные помещения укомплектованы средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде ЯрГУ.

Автор:

должность, ученая степень

А.В. Поляков

И.О. Фамилия

**Приложение №1 к рабочей программе дисциплины
«Практикум по командообразованию»**

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

**1. Типовые контрольные задания или иные материалы,
необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности,
характеризующих этапы формирования компетенций**

**1.1 Контрольные задания и иные материалы,
используемые в процессе текущей аттестации**

Компетенция УК-3, индикатор УК-3.2

Вопросы к диалогу-собеседованию по темам 1, 2

1. Команды как группы высокого уровня развития.
2. Признаки команд.
3. Основные закономерности командообразования.
4. Роль руководителя в формировании команд.

Критерии оценки устного опроса (диалога-собеседования):

Опрос – метод контроля знаний, заключающийся в осуществлении взаимодействия между преподавателем и студентом посредством получения от студента ответов на заранее сформулированные вопросы.

Оценка «отлично» выставляется за полный ответ на поставленный вопрос с включением в содержание ответа лекции, материалов учебников, дополнительной литературы без наводящих вопросов.

Оценка «хорошо» выставляется за полный ответ на поставленный в опрос в объеме лекции с включением в содержание ответа материалов учебников с четкими ответами на наводящие вопросы преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется за ответ, в котором озвучено более половины требуемого материала, с положительным ответом на большую часть наводящих вопросов.

Тематика рефератов (тема 1, 2)

1. Использование методов индивидуального консультирования и коучинга в процессе командообразования.
2. Критерии качественного группового контракта. Его место и значение в процессе командообразования.
3. Феномен синергии. Команда как самоуправляющееся социальное сообщество.
4. Гибкость функционально-ролевой структуры команды. Взаимодополняемость и взаимозаменяемость членов команды, с точки зрения ролевых функций. Разработка и внедрение инноваций как базисная функция организационного лидерства.
5. Социально-психологические средства повышения креативности команды.

Критерии оценки:

Оценка «**отлично**» выставляется, если работа студента написана грамотным научным языком, имеет четкую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснованна, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты. Студент работе выдвигает новые идеи и трактовки, демонстрирует способность анализировать материал.

Оценка «**хорошо**» выставляется, если работа студента написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснованна, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты.

Оценка «**удовлетворительно**» выставляется, если студент выполнил задание, однако не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа.

Эссе

Темы эссе:

1. Коммуникации в команде
2. Когнитивные умения лидера
3. Доверие и делегирование полномочий
4. Определение этапов и методов развития организации
5. Тренинг командообразования
6. Обсуждение проблем, стоящих перед группой наиболее остро
7. Тренинг продаж
8. Планирование консалтингового проекта и разработка его бюджета
9. Определение потребностей в овладении новыми умениями
10. Оценка продукции, выпускаемой предприятием (по выбору участников).

Структурно эссе состоит из титульного листа, введения, в котором ставится проблема, цель групповой сессии, детального плана ее проведения, ожидаемых результатов и списка источников. Объем эссе от 8 до 10 тыс. знаков без титульного листа и содержания.

Деловая игра (темы 3, 4)

«Необитаемый остров»

Инструкция: «Представьте себе, что в результате кораблекрушения вы оказались на необитаемом острове. В ближайшие 20 лет вы не сможете вернуться к нормальной жизни, в ваши родные края. Ваша задача - создать для себя условия, которые смогли бы вас удовлетворить. Вы можете:

А) освоить остров, организовать на нем хозяйство;

Б) наладить на нем социальную жизнь (создать организацию, распределить функции, роли, обязанности и т. п.);

В) установить правила и нормы совместной жизни на острове (в форме 10 основных предписаний).

На это вам дается полчаса и полная свобода действий в рамках пунктов а - в».

По истечении назначенного времени все садятся вокруг освоенного «острова». Ведущий предлагает обсудить и проанализировать впечатления участников группы о том, что происходило. Каждый может рассказать, что он чувствовал, участвуя в организации жизни на острове, как воспринимал поведение других, чем был доволен и не был доволен.

Вариант: Ведущий предлагает ситуацию: «Вы плыли на корабле (яхте) по морю и потерпели кораблекрушение. Из всех людей, находившихся на корабле спаслись только вы. Вы попали на необитаемый остров. Что вы будете делать?». Ведущий ничего не предлагает, не поясняет, лишь озвучивает инструкцию и наблюдает. По ходу игры он может в зависимости от ситуации вносить изменения. Например:

- вдруг начался тропический дождь;
- кто-то вспомнил, что те фрукты (овощи, продукты), которые вы съели, могут быть ядовиты;
- вдалеке послышалось рычание какого-то животного и т. д.

В любой момент ведущий может остановить игру. Обязательно провести анализ, желательно на 3-х уровнях. 1 - что произошло (действия, чего достигли, лидерство, стратегии поведения, роли и др.), 2 - чувства участников, 3 - как это проявляется в реальной жизни, учебе

Этому разговору можно посвятить 20 - 30 минут.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется за полный ответ на поставленный вопрос с включением в содержание ответа лекции, материалов учебников, дополнительной литературы без наводящих вопросов.

Оценка «хорошо» выставляется за полный ответ на поставленный вопрос в объеме лекции с включением в содержание ответа материалов учебников с четкими ответами на наводящие вопросы преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется за ответ, в котором озвучено более половины требуемого материала, с положительным ответом на большую часть наводящих вопросов.

Тематика рефератов (тема 1, 2)

1. «Этапы большого пути» - история становления и развития практикоориентированных исследований малых групп.
2. «Группа без личности» и «Личность вне группы» - методологические проблемы классических социально-психологических подходов к изучению малых групп.
3. Сплоченность и напряжение – диалектика групповой динамики.
4. «Герои» и «Козлы отпущения» - первичная неформальная статусно-ролевая структура группы как ресурс командообразования.
5. Сила «перевернутой пирамиды» - от видения к миссии, от миссии к стратегии, от стратегии к ресурсам.
6. Конец «медового месяца» - признаки разрушения первичной интрагрупповой структуры и нарастания межличностных противоречий.
7. Командный оператор в эпицентре негативных проекций – средства саморегуляции и взаимодействия с группой.
8. Ролевая игра как средство «мягкого» перевода интрагруппового конфликта в открытую форму.
9. Техники разрешения конфликтов, построенные на принципах конфронтации.
10. Средства психологического воздействия на «проблемных» членов группы.
11. Использование методов индивидуального консультирования и коучинга в процессе командообразования.
12. Критерии качественного группового контракта. Его место и значение в процессе командообразования.
13. Феномен синергии. Команда как самоуправляющееся социальное сообщество.
14. Гибкость функционально-ролевой структуры команды. Взаимодополняемость и взаимозаменяемость членов команды, с точки зрения ролевых функций. Разработка и внедрение инноваций как базисная функция организационного лидерства.
15. Социально-психологические средства повышения креативности команды.
16. Социально-психологические методы повышения эффективности совещаний.
17. Социально-психологические методы обеспечения эффективности переговорного процесса.
18. Групповой контракт как базисный ресурс преодоления «Синдрома бессмертия».
19. «Мавр сделал свое дело...» - техники обеспечения завершения жизненного цикла группы.
20. «Веревоочный тренинг» и другие приключения на лоне природы. Выездные корпоративные мероприятия по «развитию групповой сплоченности» - реальное средство создания управленческих команд или освоение бюджета развития?
21. «Вертикаль власти» или командная работа – где реальный ответ на вызовы современного мира?
22. Концепция деятельностного опосредствования и теория команд – есть ли реальные содержательные различия и, если «да», то в чем?

23. Команда как практическое средство разрешения противоречия между функциями организационного руководства и лидерства в современных условиях.

24. Правовые, профессиональные и этические нормы деятельности командного оператора.

25. «А нужна ли команда?» - целевые критерии, организационные и социально-психологические условия разработки и реализации программы командообразования.

26. Специфика создания управленческих команд в образовательных учреждениях.

27. Основные социально-психологические и психолого-акмеологические критерии подбора кандидатов в команду.

28. «Круг избранных» и все остальные... Проблема текущего взаимодействия команды с организационными подразделениями и внедрения разработанных инноваций.

29. Процесс-анализ как средство повышения эффективности деятельности и профилактики профессионального выгорания командного оператора.

30. Межличностное и профессиональное взаимодействие социальных психологов, реализующих программу командообразования.

Критерии оценки:

Оценка **«отлично»** выставляется, если работа студента написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснованна, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты. Студент работе выдвигает новые идеи и трактовки, демонстрирует способность анализировать материал.

Оценка **«хорошо»** выставляется, если работа студента написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснованна, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется, если студент выполнил задание, однако не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа.

1.2 Список вопросов и (или) заданий для проведения промежуточной аттестации

Зачет по дисциплине «Практикум по командообразованию» проводится в устной форме по билетам (два вопроса).

Вопросы к зачету

Компетенция УК-3, индикатор УК-3.2

1. Методы исследования социального взаимодействия: классификация и сравнение.
2. Культура организации и субкультура подразделения: природа, свойства, различия.
3. Психологические проблемы межличностного и межгруппового взаимодействия.
4. Нормативная модель командообразования.
5. Концепция командных ролей по Р.М.Бельбину.
6. Модель психотипов по Майерс-Бриггс.
7. Психологические особенности урегулирования конфликтов в подразделении.
8. Акторы развития коллективного субъекта профессиональной деятельности.
9. Опасности командного взаимодействия.
10. Кризисы и конфликты в групповом взаимодействии.
11. Проблема критериев профессионализма группы; понятие «профессиональные компетенции» команды.
12. Внешние и внутренние факторы, определяющие специфику деятельности группы и команды в организации и вне её.
13. Структура и функции групповой сессии.
14. Аспекты анализа групповой сессии.
15. Коммуникативные умения специалиста и руководителя и их развитие.

16. Понятие обратной связи в деловом общении. Виды обратных связей.
17. Основные признаки малой группы (подразделения).
18. Сходства и различия малой группы и команды.
19. Понятие и составные части доверия как основы социального взаимодействия.
20. Доверие и делегирование полномочий в организации и команде.
21. Сходства и различия тренинга, наставничества и коучинга как методов повышения эффективности командной деятельности.

Критерии оценки устного ответа

Оценка «отлично» выставляется, если ответы даны в полном объеме и на высоком теоретическом уровне.

Оценка «хорошо» выставляется, если ответы содержат не принципиальные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если в ответах были допущены принципиальные ошибки, выявлен невысокий уровень владения материалом.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если ответы не соответствуют параметрам, приведенным выше, или студент отказался отвечать на вопросы.

Образец билета

<p style="text-align: center;">ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова» Кафедра управления и предпринимательства Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент Направленность (Профиль): «Менеджмент в инновационном и социальном предпринимательстве» Дисциплина: «Практикум по командообразованию»</p> <p style="text-align: center;">БИЛЕТ № 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Нормативная модель командообразования. 2. Сходства и различия малой группы и команды. 		
Зав. кафедрой управления и предпринимательства		
канд. экон. наук, доцент		Д.Ю. Брюханов

**Приложение №2 к рабочей программе дисциплины
«Практикум по командообразованию»
Методические указания для студентов по освоению дисциплины**

Изучение дисциплины требует систематического и последовательного накопления знаний, следовательно, пропуски отдельных тем не позволяют глубоко освоить предмет. Поэтому необходимо постоянно осуществлять контроль над систематической работой студентов. В начале изучения дисциплины студентам необходимо ознакомиться с содержанием разделов дисциплины, с целями и задачами курса, связями с другими дисциплинами, списком основной и дополнительной литературы, графиком консультаций преподавателя.

Чтение лекций предполагает изложение структуры темы и краткого содержания ее основных вопросов, в основном, сложных для усвоения и (или) имеющих дискуссионный характер. Лекционный курс, в основном, строится на основных положениях в области основ командообразования, представленных в научных трудах российских и зарубежных ученых, имеющихся в наличии в библиотеке Университета, ЭБС и упомянутых в списке основной и дополнительной литературы программы. После лекции студенты обращаются к данным источникам для закрепления знаний по рассмотренным на лекции вопросам. В случае затруднения необходимо обратиться за консультацией к преподавателю в соответствии с утвержденным графиком консультаций.

До очередного практического занятия по рекомендованным источникам студентам необходимо проработать теоретический материал, соответствующий теме занятия. При подготовке к практическим занятиям следует использовать не только лекции, учебную литературу, но и нормативно-правовые акты и комментарии к ним (доступ возможен через сайты справочно-информационных систем КонсультантПлюс, Гарант). На практическом занятии студенты должны принимать активное участие в обсуждении поставленных вопросов, с которыми необходимо ознакомиться заранее.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Практикум по командообразованию» состоит в более тщательном изучении предложенного преподавателем теоретического материала, данного на лекциях на основе выложенных в системе Moodle презентаций и дополнительных источников, указанных в списке литературы. Для проверки качества изучения материала к отдельным темам предусмотрены задания для самопроверки.

Задания для самостоятельной работы формулируются на лекциях и практических занятиях. В качестве них дома студентам предлагаются задания, аналогичные разобранным на практических занятиях. Впоследствии эти задания при наличии вопросов со стороны студентов разбираются на последующих занятиях и/или обсуждаются в чате.

Преподаватель оценивает индивидуально работу каждого студента на основании проведенных опросов, выполнения заданий и промежуточных контрольных мероприятий.