

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич  
Должность: врио ректора  
Дата подписания: 25.10.2023 09:53:21  
Уникальный программный ключ:  
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

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



Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)

Социальное взаимодействие в командной  
Работе

---

Направление подготовки  
45.03.01 Филология

---

Направленность (профиль)  
Отечественная филология

---

Для студентов 3 курса  
очной формы обучения

Составитель:  
кандидат филологических наук,  
доцент Т.В. Белова

Тверь, 2023

## **I. Аннотация**

Б1.В.01 Социальное взаимодействие в командной работе

### **1. Цель и задачи дисциплины**

Целью является: сформировать системное и целостное представление о механизмах налаживания и поддержания социально-психологических отношений в командной работе, способность осуществлять социальное взаимодействие, выполнять определенную роль в команде.

Задачи:

- сформировать представление о специфике и закономерностях эффективного социально - психологического взаимодействия в группе и командной работе,
- ознакомить с факторами, влияющими на эффективность командной и групповой работы;
- развить практические умения межличностных и межгрупповых отношений;
- приобрести опыт социально-психологического анализа ситуаций социального поведения, общения и взаимодействия, принятия индивидуальных и групповых решений;
- способствовать повышению социальной компетентности, умению успешно включаться в любые социальные группы, вести переговоры;
- сформировать способность к межличностному взаимодействию в различных межкультурных средах;
- развить стремление и умение к бесконфликтному взаимодействию, направленному на реализацию производственных задач, учитывая особенности поведения и интересы других членов команды.

### **2. Место дисциплины в структуре ООП**

Учебная дисциплина «Социальное взаимодействие в командной работе» входит часть, формируемую участниками образовательных отношений. При

изучении данной дисциплины наполняется содержанием и осваивается технология создания коммуникативных актов, направленных на профессиональную деятельность, создание проектов, подготовка документации. Курс «Социальное взаимодействие в командной работе» способствует повышению профессиональной культуры студентов. Дисциплина нацелена прежде всего на повышение уровня практического владения профессиональной терминологией, умения работать в коллективе. Данный курс находится в ряду следующих дисциплин: «Стратегии личностно-профессионального развития», «Проектная деятельность».

**3. Объем дисциплины:** 2 зачетных единицы, 72 академических часа, **в том числе:**

**контактная аудиторная работа:** лекции 12 часов, практические занятия 12 часов;

**самостоятельная работа:** 48 часов.

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

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.4 Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и точками контроля, при необходимости корректирует способы решения задач
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели УК-3.2 При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого; УК-3.4 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды;

	оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели; УК-3.5 Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленной цели УК-6.2. Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста УК-6.3 Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста УК-6.4 Строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития

**5. Форма промежуточной аттестации и семестр прохождения зачет, 6 семестр.**

**6. Язык преподавания русский.**

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

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)				Самостоятельная работа, в том числе Контроль (час.)	
		Лекции		Практические занятия			Контроль самостоятельной работы (в том числе курсовая работа)
		всего	в т.ч. практическая подготовка	всего	в т.ч. практическая подготовка		
Раздел 1. Теоретико-методологическое обеспечение деятельности командного оператора							
Социальная психология малых групп в организационном контексте		2		3		9	
Команда как организационно-центрированный вид групп высокого уровня развития		2		3		9	
Раздел 2. Базовые техники командообразования							

Предварительный этап командообразования		3		2			10
Активный этап командообразования		3		2			10
Предметно-деятельностный и завершающий этап командообразования		2		2			10
ИТОГО	72	12		12			48

#### Содержание дисциплины

#### Раздел 1. Теоретико-методологическое обеспечение деятельности командного оператора.

Тема 1.1. Социальная психология малых групп в организационном контексте.

Практикоориентированные социальнопсихологические подходы к исследованию малых групп и развитию личности в интрагрупповом контексте (К. Левин, Г.М. Андреева, Я. Морено, А.В. Петровский, В.А. Петровский, М.Ю. Кондратьев, Д. Брэдфорд, Д. Ньюстром, К. Дэвис). Определение малой группы. Групповая динамика, как движущая сила группового развития, диалектическое взаимодействие личности и группы как взаиморазвивающихся субъектов. Стадии жизненного цикла группы. Уровень группового развития. Специфика изучения и структурирования интрагрупповых процессов в контексте организационного функционирования и развития.

Тема 1.2. Команда как организационноцентрированный вид групп высокого уровня развития.

Специфика команды как группы высокого уровня развития: социально-психологический и структурно-деятельностный аспекты (Д.Брэдфорд, Р. Белбин, А.А. Деркач, В.А. Ильин, Р. Кантер, С.Каплан, Д.Максвелл, А.В. Петровский, Ч.

Фомбран, К. Фрайлингер, И. Фишер, Р. Фостер). Соотношение смыслового содержания понятия «команда» в обыденном и социальнопсихологическом контекстах. Содержательное соотнесение понятий «команда» и «коллектив» в рамках научного лексикона современной социальной психологии. Управленческая команда как практический инструмент разрешения диалектического противоречия между функциями руководства и лидерства в современной организации. Критерии принятия решения о разработки и реализации полномасштабной программы по созданию управленческой команды в организации. развитие управленческих кадров. Модель оптимальной функционально-ролевой структуры управленческой команды.

Раздел 2. Базовые техники командообразования.

Тема 2.1. Предварительный этап командообразования.

Методическое обеспечение подбора кандидатов в команду (И. Майерс, К. Бриггс, Р. Белбин, В.А. Ильин, О. Крегер, Дж. Тьюсон, Ш. Ричи, П. Мартин). Использование типологии Майерс – Бриггс в сочетании с индивидуальным профилем трудовой мотивации Ричи-Мартина в целях выявления личностной предрасположенности к реализации той или командной роли в рамках функциональной модели Р. Белбина.

Тема 2.2. Активный этап командообразования.

Социально-психологическое обеспечение оптимальной траектории интрагруппового развития на трех первых (базисных) стадиях жизненного цикла группы (Г.М. Андреева, С. Бишоп, Д. Тэйлор, Д. Брэдфорд, П. Вейл, Н. Гришина, С. Емельянов, Ф. Зимбардо, В.А. Ильин, О. Крегер, М.Ю. Кондратьев, Я. Морено, К. Левин, Д. Ли, Д. Тьюсон, Н. Мак-Вильямс, Г. Паркер, Р. Кропп, Д. Турнер, Р. Чалдини). Управление групподинамическими процессами как ключевая функция командного оператора. Разработка командного видения, миссии и стратегии, первичная интрагрупповая статусно-ролевая структура. Диагностика пассивной агрессии, техники социально-психологической работы с группой на конфликтной стадии группового развития. Подготовка и заключение командного контракта,

конкретизация видения и миссии, детализация стратегии, формирование ролевой командной структуры как системообразующего ресурса реализации стратегии.

Тема 2.3. Предметно-деятельностный и завершающий этап командообразования.

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

### III. Образовательные технологии

Учебная программа – наименование разделов и тем (в строгом соответствии с разделом II РПД)	Вид занятия	Образовательные технологии
Раздел 1. Теоретико-методологическое обеспечение деятельности командного оператора.		
1.1. Социальная психология малых групп в организационном контексте.	Лекция Семинар	Тематическая дискуссия Работа в малых группах
1.2. Команда как организационноцентрированный вид групп высокого уровня развития.	Лекция Семинар	Групповая поисково-аналитическая деятельность Групповая проектная деятельность Творческие задания
Раздел 2. Базовые техники командообразования		
2.1. Предварительный этап командообразования.	Лекция Семинар	Анализ кейсовых ситуаций Ролевая игра Групповая проектная деятельность
2.2. Активный этап командообразования.	Лекция Семинар	Доклады Тематическая дискуссия Творческие задания Групповая поисково-аналитическая деятельность

2.3 Предметнодеятельностный и завершающий этап командообразования.	Лекция Семинар	Социально-психологический тренинг Ролевая игра Анализ кейсовых ситуаций
--	-------------------	--

#### **IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации**

Формы промежуточного контроля

Зачет

1. Примерные вопросы к зачету:

1. Виды групп. Определение групповой динамики, ее роль в групповом процессе.
2. Стадии жизненного цикла группы.
3. Теория групповой динамики и концепция деятельностного опосредствования межличностных отношений в группе. Содержательное соотношение понятий «команда» и «коллектив».
4. Команда как средство разрешения диалектического противоречия между руководством и лидерством в организации.
5. Определение управленческой команды. Ее специфика и отличие от других типов групп.
6. Группа и личность. Феномен групповой активности.
7. Особенности процесса социализации в группе.
8. Проблема рекрутирования игроков в команду. Различные подходы и критерии к подбору игроков.
9. Современные теории мотивации деятельности. Их модификации применительно к специфике управленческой команды.
10. Основные положения теории ролей. Базовые социометрические и социодраматические техники. Их использование при работе с командой.
11. Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования.
12. Виды коммуникативных связей. Специфика их формирования и функционирования в команде.
13. Феномен надситуативной активности. Концепция персонализации в контексте командообразования.
14. Понятие синергии. Социально-психологические характеристики команды, обеспечивающие достижение синергического эффекта.
15. Диалектическая взаимосвязь групповой сплоченности и группового напряжения. Динамический баланс как базовый ресурс интрагруппового развития.
16. Понятие и признаки конфликта. Его роль в процессе развития.
17. Основные направления современной конфликтологии. Их использование при работе с группой.
18. Понятие агрессии. Формы агрессии. Техники работы с агрессией в условиях группы.
19. Конфликтная стадия в процессе построения команды. Ее значение для команды. Особенности работы командного оператора на этом этапе.
20. Современные теории лидерства.

21. Типы лидерских стилей. Их достоинства и недостатки в условиях команды.
22. Типичные проблемы, возникающие в команде, связанные с ролью лидера. Пути их разрешения.
23. Характеристика стадий жизненного цикла группы с точки зрения соотношения групповой сплоченности и группового напряжения.
24. Сходство и различия функций и внутреннего психологического содержания роли лидера и командного оператора. Их взаимодействие в процессе построения команды.
25. Проблема нормирования деятельности в условиях команды. Подготовка и заключение контракта как заключительная стадия активного этапа командообразования.
26. Интеграция формальной и неформальной интрагрупповых структур власти как ключевой фактор достижения синергического эффекта.
27. Видение, миссия и стратегия команды. Их формирование и трансформация в процессе группового развития.
28. Типичные внутренние проблемы, возникающие в команде и пути их решения.
29. Структурные методы командной работы.
30. Типичные проблемы, связанные с личностными особенностями командного оператора.

## 2. Требования к проведению зачета:

Зачет имеет целью проверить и оценить учебную работу студентов, уровень полученных ими знаний и умение применять эти знания к решению практических задач; развитие творческого мышления; овладение практическими навыками и умениями в объеме требований учебной программы. Его место - завершающая стадия изучения учебной дисциплины.

## 3. Критерии оценки знаний студентов

Оценка на зачете складывается из суммы баллов за каждый из вопросов билета. Рейтинговая оценка на экзамене меньше 9-и баллов считается неудовлетворительной при любой рейтинговой оценке текущей успеваемости. Критерии оценки ответов на экзамене доводятся до сведения студентов в начале семестра и становятся главными критериями оценки качества выполняемых работ по предмету.

## **V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### 1) Рекомендуемая литература

#### Основная литература

1. Андреева Г.М. Социальная психология. Рекомендовано МО РФ.  
- М., 2010.

2. Кондратьев М.Ю., Ильин В.А. Азбука социального психолога-практика. – М.: ПЕР-СЭ, 2007.

3. Майерс Д. Социальная психология - СПб.: Питер, 2014.

4. Управление персоналом: учебник / под редакцией: Базаров Т.

Ю., Еремин Б. Л. - М.: Юнити-Дана, 2012. - 568 с.

5. Столяренко Л. Д., Самыгин С.И. Социальная психология – М., 2014

6. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд – М.: Речь, 2011

Дополнительная литература.

1. Белбин Р. Команды менеджеров – М.: 2003.

2. Бишоп С. Тренинг ассертивности - СПб.: Питер, 2001.

3. Бишоп С., Тэйлор Д. Тренинг изменений в организации - СПб.: Питер, 2002.

4. Деркач А.А., Калинин И.В., Синягин Ю.В. Стратегия подбора и формирования управленческой команды - М., 1999.

5. Друкер П. Наука инновации Креативное мышление в бизнесе. — М.: 2006.

6. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. СПб. 2000.

7. Занковский А.И. Организационная психология. - М., 2000.

8. Келли Г., Армстронг Р. Тренинг принятия решений - СПб.: Питер, 2001.

9. Креггер О., Тьюсон Д. 16 типов в бизнесе - М.: Персей, Вече, АСТ, 1995.

10. Кристофер Э., Смит Л. Тренинг лидерства - СПб. 2001.

11. Курс МВА по менеджменту, под ред. А. Коэна. — М., 2004.

12. Левин К. Динамическая психология - М.: Смысл, 2001.

13. Левин К. Разрешение социальных конфликтов - СПб.: Речь, 2000.

14. Ли Д. Практика группового тренинга - СПб.: Питер, 2001.
15. Мак-Вильямс Н. Психоаналитическая диагностика - М.: Класс, 2001.
16. Максвелл Д. Шеф и его команда - СПб.: Питер, 2000.
17. Морено Социометрия: экспериментальный метод и наука об обществе - М.: Академический проект, 2001.
18. Невис Э. Организационное консультирование - СПб.: Издательство Пирожкова, 2002.
19. Ньюстром Д., Дэвис К. Организационное поведение. СПб. 2000.
20. Паркер Г., Кропп Р. Формирование команды - СПб.: Питер, 2002.
21. Парслоу Э., Рэй М. Коучинг в обучении: практические методы и техники - СПб.: Питер, 2003.
22. Петровский А.В., Психология и время, М. «2007.
23. Р. Фостер, С. Каплан. Созидательное разрушение. М., 2005.
24. Ричи, Мартин, Управление трудовой мотивацией.
25. Социальная психология – Форсайту. Под ред. М.Ю. Кондратьева и В.П. Третьяка. М., 2010.
26. Стюарт Д. Тренинг организационных изменений - СПб.: Питер, 2001.
27. Турнер Д. Ролевые игры - СПб.: Питер, 2002.
28. Финкельштейн С. Ошибки топ-менеджеров ведущих корпораций: анализ и практические выводы. — М.: 2004.
29. Фрайлингер К., Фишер И. Управление изменениями в организации - М.: Книгописная палата, 2002.
30. Хокинс П., Шохет Р. Супервизия. Индивидуальный, групповой и организационный подходы - СПб.: Речь, 2002.
31. Чалдини Р. Психология влияния - СПб.: Питер, 2001.
32. Ялом И. Теория и практика групповой психотерапии - СПб.: Питер, 2000.

33. Argyris C. Strategy Change and Defensive Routines - Boston: Pitman Publishing, 1985.

34. Bradford D., Cohen A. Managing for Excellence - NY: John Wiley & Sons, 2002.

35. Dyer W. Team Building - Reading, Mass.: Harvard University Press, 1972.

36. Katzenbach J., Smith D. The Wisdom of Teams - Boston: Harvard Business School Press, 1998.

Периодические издания

1. Журнал «Консультант по управлению» <http://www.prosmc.ru>

2. Журнал «Управление персоналом» <http://www.top-personal.ru>

3. Журнал «Социальная психология и общество»

2) Программное обеспечение

а) Лицензионное программное обеспечение

GoogleChrome – бесплатно

KasperskyEndpointSecurity 10 для Windows – Акт на передачу прав №2129 от 25 октября 2016 г.

MS Office 365 proplus - Акт приема-передачи № 369 от 21 июля 2017

MicrosoftWindows 10 Enterprise - Акт приема-передачи № 369 от 21 июля 2017

б) Свободно распространяемое программное обеспечение

3) Современные профессиональные базы данных

ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <https://biblioclub.ru/> ;

ЭБС IPRbooks <http://www.iprbookshop.ru/>;

ЭБС «Лань» [http://e.lanbook.com](http://e.lanbook.com;);

ЭБС VOOK.ru <https://www.book.ru/>

ЭБС ТвГУ <http://megapro.tversu.ru/megapro/Web>

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

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (подписка на журналы)  
[https://elibrary.ru/projects/subscription/rus\\_titles\\_open.asp?](https://elibrary.ru/projects/subscription/rus_titles_open.asp?) ;

Репозиторий ТвГУ <http://eprints.tversu.ru>,

Виртуальный читальный зал диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) <http://diss.rsl.ru/>.

Электронная коллекция книг Оксфордского Российского фонда  
<http://lib.myilibrary.com/Browse.aspx>

Архивы журналов издательства Oxford University Press  
<http://archive.neicon.ru/xmlui/>

Научная электронная библиотека (РФФИ, Москва). URL:  
<http://www.elibrary.ru/>

Российская государственная библиотека. URL: <http://www.rsl.ru/>

Российская национальная библиотека. URL: <http://www.nlr.ru/>

Университетская информационная система РОССИЯ. URL:  
<http://www.cir.ru/>

Филологические науки (сообщество). URL:  
<http://blogs.mail.ru/community/philology/>

<http://www.koob.ru/>

[http://ihtik.lib.ru/lib\\_ru\\_psychology](http://ihtik.lib.ru/lib_ru_psychology)

<http://dic.academic.ru/>

<http://www.jigsaw.org>

## **VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины**

Семинар по теме 1.1. Социальная психология малых групп в организационном контексте.  
Цель: изучить современные социально-психологические теории малых групп, их виды, закономерности и этапы развития(УК-2) , современные теории интрагруппового развития, мотивации, конфликтологии, межличностного и межгруппового взаимодействия в организационном контексте (УК-3);основные закономерности индивидуально-личностного развития в интрагрупповом контексте (УК-6).

Вопросы для обсуждения:

- 1 Многообразие групп в организациях.
- 2 Групповая динамика, как движущая сила группового развития, диалектическое взаимодействие личности и группы как взаиморазвивающихся субъектов.
- 3 Преимущества и недостатки групповой работы.
- 4 Межгрупповые отношения в организациях.
- 5 Положение индивида в группе: статус, его признаки. Ролевое поведение.

Темы рефератов:

- 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.

Образовательные технологии:

- Тематическая дискуссия.
- Работа в малых группах.
- Доклады.

Задания для самостоятельной работы:

- 1 Определите пять основных факторов группового поведения.
  - 2 Перечислите одиннадцать аспектов деятельности рабочих групп.
- Перечислите восемь ролей членов группы. Укажите сильные и слабые стороны каждой из них.

Формы контроля самостоятельной работы:

- заслушивание докладов;
- экспресс-опрос;
- проверка письменных заданий

Формы текущего контроля знаний:

- Опрос
- Реферат

Семинар по теме

- 1.2 Команда как организационно-центрированный вид групп высокого уровня развития. Цель: изучить теоретическое обоснование рассмотрения команды как особого социально-психологического феномена, ее отличие от других видов малых групп высокого уровня развития (УК – 3); социально-психологическую и психолого-акмеологическую специфику деятельности командного оператора (УК – 6); этические и правовые нормы, регламентирующие деятельность командного оператора (УК – 3); критерии оценки эффективности деятельности управленческой команды (УК – 2).

Вопросы для обсуждения:

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

Темы рефератов:

- 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.

Образовательные технологии:

- Тематическая дискуссия.
- Групповая поисково-аналитическая деятельность.
- Групповая проектная деятельность.
- Работа в малых группах.
- Творческие задания.
- Доклады.
- Групповой анализ сообщений.

Задания для самостоятельной работы :

1 Опишите 4 этапа создания эффективной рабочей команды. Приведите конкретные примеры.

2 Охарактеризуйте типы команд (можно привести любую классификацию, близкую Вам. Но важно, чтоб она выражала логику становления команды как совокупного субъекта деятельности)

Формы контроля самостоятельной работы:

- заслушивание докладов;
- экспресс-опрос;
- проверка письменных заданий

Формы текущего контроля знаний:

- Опрос
- Реферат
- Тестирование по первому разделу

Тема тестирования:

Теоретико-методологическое обеспечение деятельности командного оператора

Цель: проверить и закрепить знание

Примерное задание и критерии оценки тестирования представлены в пункте 3

«Тестирование» раздела

7«Система оценки качества сформированных компетенций по итогам освоения дисциплины».

Семинар по теме 2.1. Предварительный этап командообразования

Цель: изучить и научиться применять на практике методы социально-психологической и психолого-акмеологической диагностики профессионального и личностного потенциала кандидатов в управленческую команду (УК– 2); самостоятельно разрабатывать, с учетом специфики задач стратегического развития конкретной организации, полномасштабных программ по созданию реально функциональных управленческих команд (УК–3); применять командообразующие технологии в целях решения локальных задач, связанных с повышением эффективности управленческой деятельности (УК – 6); методами психологической диагностики кандидатов в команду (УК – 6);

Вопросы для обсуждения:

- 1 Перечислите основные критерии подбора кандидатов в команду.
- 2 Перечислите основные критерии формирования методического пакета для подбора кандидатов в команду.
- 3 Как ролевая модель Р. Белбина соотносится с особенностями типов личности в типологии Майерс-Бриггс и особенностями мотивационного профиля?
- 4 Перечислите основные принципы построения диагностического интервью и ключевые диагностические признаки по шкалам типологии Майерс-Бриггс.

Темы рефератов:

- 1 Концепция деятельностного опосредствования и теория команд – есть ли реальные содержательные различия и, если «да», то в чем?
- 2 Команда как практическое средство разрешения противоречия между функциями организационного руководства и лидерства в

современных условиях.

3 Правовые, профессиональные и этические нормы деятельности командного оператора.

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

5 Специфика создания управленческих команд в образовательных учреждениях.

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

Образовательные технологии:

- Анализ кейсовых ситуаций.
- Тематическая дискуссия.
- Групповая проектная деятельность.
- Ролевая игра.
- Доклады.
- Анализ сообщений.

Задания для самостоятельной:

1 Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса и материалы практического занятия подготовьте и проведите диагностическое интервью с 7 – 10 испытуемыми с целью определения их типа личности.

2 Используя методику Ш. Ричи и П. Мартина выявите мотивационный профиль испытуемых.

3 По совокупности полученных данных определите оптимальный, точки зрения выявленных личностных особенностей, «расклад» испытуемых как кандидатов в команду в логике ролевой модели Р. Белбина. Обоснуйте ваше решение.

Формы контроля самостоятельной работы:

- заслушивание докладов;
- экспресс-опрос;
- проверка письменных заданий

Формы текущего контроля знаний:

- Опрос
- Реферат
- Коллоквиум

Семинар по теме 2.2 Активный этап командообразования.

Цель: овладеть методами установления полноценных партнерских отношений с членами на индивидуальном и групповом уровнях в процессе реализации программ по созданию управленческих команд (УК – 3); осуществления постоянного самостоятельного мониторинга процесса командообразования, выявления проблемных моментов в собственной активности (УК – 2);

Вопросы для обсуждения:

1. Перечислите универсальные факторы, повышающие групповую сплоченность и групповое напряжение. Охарактеризуйте типичное для первой стадии группового развития соотношение сплоченность/напряжение.
2. Охарактеризуйте типичную для первой стадии группового развития неформальную интрагрупповую структуру власти и психологические механизмы ее формирования.
3. Дайте определение командного видения, миссии, стратегии и выделите их содержательную специфику на первой стадии группового развития.
4. Перечислите основные задачи командного оператора и средства их решения применительно к первой стадии группового развития.

Темы рефератов:

1. Социально-психологический тренинг как средство интрагруппового развития.

2. Социально-психологические особенности лидерства в команде.
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.

Образовательные технологии:

- Доклады.
- Тематическая дискуссия.
- Групповая поисково-аналитическая деятельность.
- Творческие задания.

Задания для самостоятельной работы:

1. Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса, подготовьте динамическое упражнение направленное на выявление реальной неформальной интрагрупповой структуры власти в вашей учебной группе.
2. Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса, подготовьте завершенный структурный элемент тренинга, направленный, по вашему выбору: а) на формирование группового видения; б) на формулировку миссии; в) на разработку стратегии.
3. По завершении практического занятия, проанализируйте его ход с точки зрения динамического баланса и уровня групповой энергетики. Выделите точки бифуркации и определите с какими конкретными событиями они связаны.

Формы контроля самостоятельной работы:

- заслушивание докладов;
- экспресс-опрос;
- проверка письменных заданий

Формы текущего контроля знаний:

- Опрос
- Реферат
- Коллоквиум
- Решение кейсовых ситуаций.

Семинар по теме 2.2 Активный этап командообразования.

Цель: изучить современные теории интрагруппового развития, мотивации, конфликтологии, межличностного и межгруппового взаимодействия в организационном контексте (УК – 3); совершенствовать навыки межличностного взаимодействия и воздействия в роли командного оператора, использовать ресурсы профессионального сообщества для разрешения текущих проблемных ситуаций, и в целях дальнейшего профессионального роста (УК – 6); овладеть структурными методами групповой работы (ПК – 3); навыками адаптации стандартных психотехник к конкретному социально-психологическому и организационному контекстам (УК – 6);

Вопросы для обсуждения:

1. Перечислите основные признаки пассивной агрессии. Почему для успешного создания команды необходимо ее отреагирование в открытой форме?
2. Охарактеризуйте типичные изменения в неформальной интрагрупповой структуре власти характерные для конфликтной стадии группового развития и психологические механизмы действия которых они вызваны.
3. Перечислите принципы продуктивной конфронтации. Как они связаны с достижением результата «взаимный выигрыш» в конфликтной

ситуации?

4. С какими личностными и профессиональными проблемами сталкивается командный оператор на конфликтной стадии группового развития?

5. Перечислите основные задачи командного оператора и средства их решения применительно к первой стадии группового развития.

Темы рефератов:

1. Конец «медового месяца» - признаки разрушения первичной интрагрупповой структуры и нарастания межличностных противоречий.

2. Командный оператор в эпицентре негативных проекций – средства саморегуляции и взаимодействия с группой.

3. Ролевая игра как средство «мягкого» перевода интрагруппового конфликта в открытую форму.

4. Техники разрешения конфликтов, построенные на принципах конфронтации.

5. Средства психологического воздействия на «проблемных» членов группы.

Образовательные технологии:

- Анализ кейсовых ситуаций.
- Тематическая дискуссия.
- Социально-психологический тренинг.
- Ролевая игра.
- Доклады.

Задания для самостоятельной работы:

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

2. Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса, подготовьте завершённый структурный элемент тренинга, направленный на отреагирование пассивной агрессии в «мягком» варианте.

3. Проанализируйте изменения динамического баланса в вашей учебной группе после проведения на практическом занятии техник «энкаунтера» и «котла».

4. Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса, подготовьте динамическое упражнение направленное на выявление диагностики структуры межличностных отношений в вашей учебной группе после проведения техники «котла».

Формы контроля самостоятельной работы:

- заслушивание докладов;
- экспресс-опрос;
- проверка письменных заданий

Формы текущего контроля знаний:

- Опрос
- Реферат
- Коллоквиум
- Решение кейсовых ситуаций.

Семинар по теме 2.2. Активный этап командообразования.

Цель: овладеть техниками эффективного проведения переговоров (УК – 3); навыками мониторинга групповой динамики и техниками работы с ней (УК – 6); техниками развития креативности (УК – 3); техниками развития ассертивности(УК – 6); структурными методами групповой работы (УК – 6); навыками адаптации стандартных психотехник к конкретному социально-психологическому и организационному контекстам (УК – 6); навыками психологической самодиагностики и саморегуляции (УК – 3)

Вопросы для обсуждения:

1. Перечислите универсальные пункты, обеспечивающие качество группового контракта.
2. Перечислите требования к формулировке миссии команды и описанию стратегии, позволяющие оценивать их как реальную стратегическую задачу командной работы и адекватную программу ее достижения.
3. Охарактеризуйте основные структурные методы командной работы и сферы их применения.

Темы рефератов:

1. Использование методов индивидуального консультирования и коучинга в процессе командообразования.
2. Критерии качественного группового контракта. Его место и значение в процессе командообразования.
3. Социально-психологические средства повышения креативности команды.
4. Социально-психологические методы повышения эффективности совещаний.
5. Социально-психологические методы обеспечения эффективности переговорного процесса.
6. Групповой контракт как базисный ресурс преодоления «Синдрома бессмертия».

Образовательные технологии:

- Доклады.
- Творческие задания в малых группах.
- Тематическая дискуссия.
- Социально-психологический тренинг.
- Ролевая игра.

Задания для самостоятельной работы:

1. Подготовьте проект группового контракта для вашей учебной группы, позволяющий, на ваш взгляд, реально повысить эффективность ее деятельности.
2. Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса, подготовьте заверченный структурный элемент тренинга, направленный на отработку навыков использования структурных методов групповой работы.

Формы контроля самостоятельной работы:

- заслушивание докладов;
- экспресс-опрос;
- проверка письменных заданий

Формы текущего контроля знаний:

- Опрос
- Реферат
- Решение кейсовых ситуаций.

Семинар по теме 2.3. Предметно-деятельностный и завершающий этап командообразования.

Цель: изучить критерии оценки эффективности деятельности управленческой команды (УК – 6), научить самостоятельно разрабатывать, с учетом специфики задач стратегического развития конкретной организации, полномасштабных программ по созданию реально функциональных управленческих команд (ПК – 6); осуществлять постоянный самостоятельный мониторинг процесса командообразования, выявлять проблемные моменты в собственной активности, использовать групповой потенциал для достижения оптимального результата (УК – 2); совершенствовать навыки межличностного взаимодействия и воздействия в роли командного оператора, использовать ресурсы профессионального

сообщества для разрешения текущих проблемных ситуаций, и в целях дальнейшего профессионального роста (УК – б), совершенствовать навыками психологической самодиагностики и саморегуляции (УК – 3)

Вопросы для обсуждения:

1. Охарактеризуйте изменения динамического баланса в команде по мере реализации стратегии. Как эти изменения связаны с угрозой возникновения «Синдрома бессмертия»?
2. Перечислите основные задачи командного оператора и средства их решения в случае необходимости его вмешательства на завершающей стадии жизненного цикла группы.

Темы рефератов:

1. Групповой контракт как базисный ресурс преодоления «Синдрома бессмертия».
2. «Мавр сделал свое дело...» - техники обеспечения завершения жизненного цикла группы.
3. Процесс-анализ как средство повышения эффективности деятельности и профилактики профессионального выгорания командного оператора.
4. Межличностное и профессиональное взаимодействие социальных психологов, реализующих программу командообразования.

Образовательные технологии:

- Анализ кейсовых ситуаций.
- Групповая поисково-аналитическая деятельность.
- Групповая проектная деятельность.
- Доклады.

Задания для самостоятельной:

1. Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса, в кооперации с 4-5 коллегами подготовьте и представьте программу завершения учебного курса.

Формы контроля самостоятельной работы:

- заслушивание докладов;
- экспресс-опрос;
- проверка письменных заданий

Формы текущего контроля знаний:

- Опрос
- Реферат
- Коллоквиум
- Тестирование по второму разделу

Тема тестирования: Базовые техники командообразования.

Цель: проверить и закрепить знание

Примерное задание и критерии оценки тестирования представлены в пункте 3 «Тестирование» раздела 7 «Система оценки качества сформированных компетенций по итогам освоения дисциплины».

7. Система оценки качества сформированных компетенций по итогам освоения дисциплины

Формы текущего контроля

1. Доклады

- 1.1. Темы (примерные) докладов

1. Стратегическое мышление руководителя как форма делового проектирования.

2. Гражданские основы профессионального мышления руководителя.

3. Миссия команды.

4. Процесс формирования руководителем управленческой команды.

5. Психологические основы профессионального лидерства в команде.

6. Управленческая команда конкретной фирмы (организации).

Социально-психологический портрет.

7. Команда как субъект профессионального воспитания.

8. Самоорганизация управленческой команды.

9. Специфика профессионального лидерства в команде.

10. Проблема "команд" в зарубежной и отечественной психологии.

1.2. Требования к выполнению доклада:

- умение сформулировать цель работы;
- умение подобрать научную литературу по теме;
- полнота и логичность раскрытия темы;
- самостоятельность мышления;
- стилистическая грамотность изложения;
- корректность выводов;
- правильность оформления работы.

1.3. Критерии оценки доклада:

- полнота изложения,
- грамотность речи,
- выделение существенных понятий.

2. Рефераты

2.1. Примерные темы рефератов

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. «Веревочный 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.

## 2.2. Требования к выполнению реферата

Реферат – первая ступень на пути освоения навыков проведения научно-исследовательской работы. Он представляет собой научноисследовательскую работу теоретического характера, первый шаг на пути к дипломному проектированию. Прежде чем проводить собственное экспериментальное исследование, аспирант должен сориентироваться в проблеме и ознакомиться с опубликованными научными данными. Для этого и служит реферат — работа с источниками информации по анализу, сравнению и обобщению данных, полученных другими исследователями по выбранной теме. В процессе написания реферата у аспиранта должен сформироваться собственный взгляд на проблему.

Реферат содержит название, оглавление, введение, основную часть, выводы, заключение и список использованной литературы.

Название реферата располагается на титульном листе. В названии должна быть отражена суть рассматриваемой проблемы. В нем содержатся ключевые слова (наименования психологических понятий и явлений), связанные с изучаемой проблемой, и указания на тематические рамки, которыми вы собираетесь ограничиться в работе.

Во введении рассматривается актуальность темы с точки зрения современной науки, нынешнего состояния общества и культуры, указывается место обозначенной проблемы среди других, как частных, так и более общих, а также избранное вами направление ее рассмотрения.

Введение оканчивается формулированием цели и задач вашего

исследования. Цель реферата может заключаться в том, чтобы обобщить или сравнить различные подходы к рассмотрению проблемы, выявить наименее или наиболее изученные ее стороны, показать основной смысл исследовательского направления, наметить пути его дальнейшего развития. Задачи (их может быть несколько) отражают более детальное рассмотрение цели. В качестве задач могут выступать: анализ литературы по избранной теме, сравнение различных подходов к решению проблемы, исторический обзор, описание основных понятий исследования и т.д.

Основная часть посвящена самому исследованию. В ней, в соответствии с поставленными задачами, раскрывается тема реферата. Здесь нужно проследить пути решения поставленной проблемы. Это делается с помощью цитирования и пересказа текста используемых вами литературных источников.

При подготовке реферата аспирант должен научиться выделять главное в текстах первоисточников, с которыми работает аспирант. Для написания основной части требуется особенно тщательно выделять из прочитанных научных текстов главные положения, относящиеся к проблеме, а затем кратко, логично и литературно грамотно их излагать. С этой целью полезно идти от общего к частному: название и ключевые понятия теории, ее автор, когда была предложена и почему, к каким результатам привела, кем и как критиковалась, кто дополнял и развивал ее, каково современное состояние проблемы. Основная часть может представлять собой цельный текст, а может состоять из нескольких параграфов, начинающихся пронумерованным подзаголовками. Для иллюстрации основного содержания можно использовать рисунки, схемы, графики, таблицы.

Выводы завершают основную часть. В них кратко излагаются основные результаты работы по пунктам, соответствующим задачам исследования и отражается ваше мнение о результатах сравнения или обобщения позиций авторов. В выводах должно быть показано, что цель вашего исследования достигнута.

Заключение представляет собой общий итог работы с кратким перечислением выполненных этапов исследования. Здесь же указаны пути дальнейшего исследования проблемы, возможности практического применения полученных результатов и т.п.

### 2.3. Критерии оценки реферата

При оценке содержания реферата используются следующие критерии:

- умение сформулировать цель работы;
- умение подобрать научную литературу по теме;
- полнота и логичность раскрытия темы;
- самостоятельность мышления;
- стилистическая грамотность изложения;
- корректность выводов;
- правильность оформления работы.

## 3. Тестирование

### 3.1. Примерные задания

1. Охарактеризуйте базовые основания командной работы:

- а) интегрирующая роль руководителя команды (идейный и деловой лидер);
- б) четкое и безальтернативное руководство со стороны вышестоящей организации;
- в) идеология "общей судьбы" (единый "путь - цель");
- г) полная и безоговорочная ориентация на интересы руководителя команды;
- д) идейное единство (миссия – "кровная идея", "общее видение",

ценностно-ориентированное единство).

2. Определите основные черты профессионального почерка команды (внутрикомандных отношений):

- а) динамичный деловой стиль работы;
- б) жёсткое единоначалие;
- в) информационная открытость и адекватность;
- г) ответственная исполнительская дисциплина (построенная на "понимании" и "приобщении");
- д) исполнительность построенная на указаниях вышестоящих организаций;

3. Обозначьте характеристики команды как субъекта саморазвития:

- а) наличие "оппонентного круга" (своеобразный "круглый стол" для обсуждения "идей развития");
- б) определяющий фактор развития (саморазвития) команды – программа, спущенная "сверху";
- в) отсутствие некритической комплиментарности и поддержка деловых поступков;
- г) взаимообусловленное профессиональное воспитание (профессиональная идентификация "делай как я");
- д) главный стимул развития (и саморазвития) команды – материальный интерес;
- е) круговое лидерство (переходящая функция, личностная самореализация через общую целевую парадигму).

4. Назовите главное качество команды, определяющее её деловую и социальную устойчивость:

- а) исполнительность;
- б) жёсткая иерархия (соподчиненность);
- в) ответственная взаимозависимость (взаимная ответственность);
- г) четко выраженный и последовательно реализуемый материальный интерес.

5. Перечислите профессиональных лидеров деловой команды

6. Охарактеризуйте типы команд (можно привести любую классификацию, близкую Вам. Но важно, чтоб она выражала логику становления команды как совокупного субъекта деятельности)

7. Назовите главные качества команды как совокупного субъекта деятельности:

- а) совокупная компетентность;
- б) нерассуждающая исполнительность;
- в) умение подчиняться;
- г) активность;
- д) креативность;
- е) независимость друг от друга;
- ж) самоорганизация.

8. Назовите составляющие процесса командообразования:

- а) ситуативный подбор кадров (по принципу "из тех, кто тесть");
- б) критерии, спускаемые "сверху", вышестоящей организацией;
- в) управленческая философия руководителя его базовых личностных ценностей;
- г) алгоритм (последовательность этапов) становления вытекающий из специфики команды как организационной и социально-психологической общности.

9. Обозначьте этапы процесса командообразования:

- а) комплектование команды (на основе профессионализма и личной предрасположенности руководителя);
- б) подбор команды по критериям и инструкциям, выработанным

- традицией и одобренных вышестоящей организацией;
- в) сплочение команды на основе её миссии (делового кредо и стратегической цели);
- г) подписание рабочего контракта на основе поданного заявления;
- д) позиционирование (формирование ансамбля профессиональных лидеров – команды как совокупного субъекта деятельности);
- е) распределение работников по рабочим местам, согласно текущих списков рабочей силы;
- ж) становление команды (социальная зрелость, команда победительница).

10. Руководитель команды – это:

- а) лицо назначенное "сверху" (вышестоящей организацией);
- в) выдвигается "снизу" из состава рабочей группы (которой предстоит стать "командой");
- в) самоопределяется на инициативной основе (целевое назначение, выборы, самовыдвижение и тд.), выступает организационным и идейным (содержательным) началом процесса командообразования.

3.2. Критерии оценки результатов тестирования: «зачтено» не менее 50% правильных ответов.

#### 4. Самостоятельная работа

##### 4.1. Основные виды заданий:

1. С использованием лекционных материалов, материалов основной и дополнительной литературы, осуществить системный анализ предложенных кейсовых ситуаций, предложить вариант их разрешения, обосновать данный вариант в ходе группового обсуждения.
2. В кооперации с одним-двумя коллегами по учебной группе разработать законченные фрагменты социально-психологического тренинга, направленные а) на повышение групповой сплоченности; б) на развитие креативности; в) на отработку навыков коллективного принятия решения и осуществить презентацию этих фрагментов в ходе семинарского занятия с последующим групповым анализом.

##### 4.2. Требования к выполнению самостоятельной работы

Отчет в письменном и устном виде. Рекомендация: отвечать конкретно, по существу. Отчет должен быть оформлен в соответствии с требованиями к письменным работам (наличие титульного листа, введения, основной части, заключения).

##### 4.3. Критерии оценки самостоятельной работы

- точность выделения целевых проблемных точек, на которые должно быть направлено социально-психологическое воздействие;
- умение учитывать широкий контекст и использовать все виды доступных ресурсов при анализе проблемной ситуации;
- умение подобрать адекватную научную литературу по теме;
- умение выбрать оптимальные с точки зрения параметра «ресурсозатратность – эффективность» техники социально-психологической работы;
- логичность и самостоятельность анализа проблемной ситуации;
- уровень интерпретации результатов;
- адекватность выводов и практических рекомендаций поставленной перед студентом задаче;
- грамотность изложения и оформления работы.

## **VII. Материально-техническое обеспечение**

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Учебная аудитория № 33 (170002, Тверская область, Тверь, просп. Чайковского, д.70)	Ноутбук AcerAspire Компьютер: Сист. Блок IruErgoCorp 121 P4631(3000)/1024Mb/120/DVD/FDD+мони тор 17 «Proview TFT» Учебная мебель	GoogleChrome – бесплатно KasperskyEndpointSecurity 10 для Windows – Акт на передачу прав №2129 от 25 октября 2016 г. MS Office 365 proplus - Акт приема-передачи № 369 от 21 июля 2017 MicrosoftWindows 10 Enterprise - Акт приема-передачи № 369 от 21 июля 2017

**Для проведения самостоятельной работы**

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Помещение для самостоятельной работы, учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, практики, Лаборатория, Компьютерный класс. Учебная аудитория № 28(Л) (170002, Тверская область, Тверь, просп. Чайковского, д.70)	Столы, стулья Компьютер Триолит. Монитор ЛОС1 1. Компьютер Norbel. Монитор BENQ 2. Компьютер Norbel. Монитор BENQ 3. Компьютер Norbel. Монитор BENQ 4. Компьютер Norbel. Монитор BENQ 5. Компьютер Norbel. Монитор BENQ 6. Компьютер Norbel. Монитор BENQ 7. Компьютер Norbel. Монитор BENQ 8. Компьютер Norbel. Монитор BENQ 9. Компьютер Norbel. Монитор BENQ 10. Компьютер Norbel. Монитор BENQ	Adobe Acrobat Reader DC – бесплатно GIMP 2.6.12-2 – бесплатно GlassFish Server Open Source Edition 4.1.1 – бесплатно Google Chrome – бесплатно Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows – Акт на передачу прав №2129 от 25 октября 2016 г. Microsoft Office профессиональный плюс 2013 - Акт приема-передачи № 369 от 21 июля 2017 Microsoft Windows 10 Enterprise - Акт приема-

		передачи № 369 от 21 июля 2017 Net Beans IDE – бесплатно SmartGit – бесплатно WinDjView 2.0.2 - бесплатно
--	--	---

### **VIII. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины**

№п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины	Описание внесенных изменений	Реквизиты документа, утвердившего изменения
1.			
2.			

