

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Лизунова Лариса Рейновна

Должность: Проректор по образовательной деятельности и информатизации

Дата подписания: 02.12.2024 11:57:09

Уникальный программный ключ:

2df9c6861881908afc45bce7d3c3932fa758d4b545fa3be46a642db74e588dff

Министерство просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Директор Института дополнительного образования

_____/Красноборова Н.А./

«__» _____ 2024 г.

Дополнительная профессиональная программа
(повышение квалификации)

Тимбилдинг в образовании

Разработчики программы:

Галиева С.Ю.

ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет», доцент кафедры педагогики и психологи ПГПУ, кандидат педагогических наук

Пермь, 2024

Раздел 1. Характеристика программы

1.1. Цель реализации программы: повышение профессионального уровня и совершенствование компетенции педагогических работников, формирование у слушателей понимания основных принципов создания педагогических команд и необходимых условий успешной командной работы; овладение методами управления деятельностью групп, направленных на повышение потенциала педагогического коллектива

1.2. Планируемые результаты освоения программы

Трудовая функция	Трудовое действие	Знать	Уметь
Воспитательная деятельность	Создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации	Управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность Сотрудничать с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач	Основы методики воспитательной работы, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий
Развивающая деятельность	Формирование системы регуляции поведения и деятельности обучающихся	Формировать детско-взрослые сообщества	Закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологических особенности и закономерности развития детских и подростковых сообществ

1.3. Категория слушателей: педагогические работники образовательных организаций

1.4. Форма обучения - очно-заочная, с применением ДОТ

1.5. Срок освоения программы: 40 часов.

Раздел 2. Содержание программы

2.1. Содержание программы в разрезе разделов (модулей), тем, видов учебных занятий, форм контроля

№ п/п	Наименование разделов, модулей	Всего часов	В том числе:			Формы аттестации
			лекции	практ. занятия	самост. занятия	
1.	Тимбилдинг в действии: практика и результат (тренинг для сотрудников «Фура»)	10	0	6	4	Практический день по реальному командообразованию
2.	Педагогический тимбилдинг как метод управления педагогическим коллективом образовательной организации	12	2	6	4	Интеллект-карта
2.1	Виды команд и условия их эффективного взаимодействия. Командная мотивация	6	1	3	2	
2.2	Командная роль и сбалансированная команда. Концепция Р.М.Белбина	6	1	3	2	
3.	Конструктивные стратегии и тактики командного взаимодействия	12	2	6	4	Чек-лист
3.1	Тактики командного взаимодействия	6	1	3	2	
3.2.	Стратегии командного взаимодействия	6	1	3	2	
4.	Итоговая аттестация	6	0	2	4	Подготовка и демонстрация групповых групповых/индивидуальных упражнений - мотиваторов для команды
	Всего	40	4	20	16	

2.2. Рабочая программа

Модуль №1. Тимбилдинг в действии: практика и результат (тренинг для сотрудников «Фура»)

Психологический тренинг – это форма группового обучения, сочетающая краткую теоретическую подготовку и формирование практических умений за короткий срок в определенной сфере жизни человека, обычно направленная на достижение разнообразных изменений психологических, социально-психологических и других характеристик человека, группы, организации, в идеале самого главного – личного благополучия и удовлетворенности.

На данный момент тренинг считается одним из эффективных способов изменения личности, решения ее проблем, определения и достижения поставленных целей и задач и пр.

На тренинге «Фура» педагогический коллектив будет разделен на 2 команды, которые в течение 2-х дней будет выполнять упражнения. Направленные на решение профессиональных и личных задач.

Атмосфера в тренинге отвечает требованиям:

- безопасности;
- конфиденциальности;
- поддержки и принятия;
- создание пространства для экспериментирования и творчества.

Работа в процессе тренинга строится на принципах:

- активность участников тренинга, которая обеспечивает усвоение 90% рассматриваемого материала. Предполагает осознание, апробация и тренировку способов поведения, отношения, взглядов; погружение в значимые ситуации и выполнение упражнений, предлагаемых ведущими. На тренинге пребывание в наблюдательской позиции бессмысленно и приведет только к зря потраченным деньгам;
- исследование и творчество участников тренинга, что предполагает осознание и открытие не только знаний из психологии, но прежде всего, своих собственных ресурсов, возможностей, желание и готовность применять их в обычной жизни после тренинга, творчески относиться к себе и своей жизни;
- осознанность поведения участников тренинга, которая означает погружение в ситуацию «здесь и сейчас», получение информации о себе от членов группы и психологов, отслеживание своих эмоций, чувств, мыслей, принятие их;
- доверие и партнерство участников группы, признание ценности и уникальности личности другого, его переживаний, оказание поддержки друг другу, обращение на «ты».
- отсутствие оценочных высказываний (н-р, «ну ты и дурак!»)
- конфиденциальность, т.е. вся информация об участниках, все, что обсуждалось останется в пределах группы и не будет вынесена за ее границы,

Основные достоинства тренинга «Фура»?

- отсутствие морализаторства и занудных лекций,
- формирование новых способов восприятия себя и жизни, отношений с самим собой и другими;
- получение новых знаний, приобретение новых умений и навыков поведения;
- возможность посмотреть на мир глазами других участников, получить «другой взгляд», обсудить в комфортной и безопасной атмосфере волнующее и тревожащее, проработать имеющиеся проблемы;
- повысить свой статус, самооценку, осуществить самопринятие.

Практическая работа №1, 4 ч.: анализ поведенческих реакций, заполнения рефлексивных листов

Модуль №2. Педагогический тимбилдинг как метод управления педагогическим коллективом образовательной организации

Основные понятия: тимбилдинг, командообразование, групповые процессы, группа, команда, виды команд, командная роль, командные функции

Тема 2.1. Виды команд и условия их эффективного взаимодействия. Командная мотивация

Значение трудовых команд в последние годы постоянно возрастает, поскольку они зарекомендовали себя как мощное средство повышения эффективности работников и организаций. Соответственно, умение руководить командами и участвовать в их работе относятся к разряду важнейших управленческих навыков.

Лекция №1. Педагогам, воспитателям необходимо овладеть данной компетенцией в связи со следующими обстоятельствами:

переход к методам цивилизованного менеджмента, происходящий в нашей стране, требует сочетания принципа единоначалия с привлечением к принятию решений руководителей более низкого уровня и рядовых исполнителей; сложность и дифференциация труда современного работника объективно ведет к формированию взаимной зависимости и коллективной ответственности работников; возрастание роли человеческого фактора в процессе производства требует создания атмосферы доверия, обеспечения взаимозаменяемости людей и нацеленности коллектива на постоянные улучшения и успех; структурные изменения в системе образования требуют от руководства инновационности, креативности и инициативности, что может наилучшим образом реализоваться в создании проектных межфункциональных команд.

Команда – это группа людей, работающих над достижением общей цели, влияющих на поведение друг друга и осознающих себя как уникальное единство. Команда в рамках организации – это коллектив (руководителей, подразделения, бригады и пр.), достигший высокой степени сплоченности и продуктивности работы на благо предприятия.

1. Межфункциональные команды. Это группы людей из разных отделов или областей знаний, которые работают вместе для достижения общей цели.
2. Проектные команды. Это временные группы людей, которые собираются вместе для завершения конкретного проекта или инициативы в отведённые сроки.
3. Команды решения проблем. Это группы людей с разными навыками и взглядами, которые собираются вместе для решения конкретных проблем.
4. Виртуальные команды. Это команды, которые используют технологии для объединения членов команды, находящихся в разных частях мира.
5. Самоуправляемые команды. Это команды, в которых участники обладают высокой степенью автономии и ответственности за принятие решений о своей работе, задачах и процессах.
6. Функциональные команды. Это команды, которые состоят из людей со схожими ролями, обязанностями и набором навыков.
7. Группы реагирования на кризисы. Это команды, которые отвечают за реагирование на неожиданные и потенциально разрушительные события.
8. Лидерские команды. Это команды, которые являются направляющей силой, лежащей в основе видения, стратегии и долгосрочного успеха организации.
9. Комитеты. Это формальные группы, созданные внутри организации для управления и контроля за конкретными функциями, политиками или инициативами.

Условия функционирования эффективной команды:

1. Наличие синергетического эффекта, сущность которого состоит в том, что результат усилий членов команды оказывается больше арифметической суммы тех результатов, которые бы могли получить члены коллектива, не объединенные в команду.
2. Общая миссия (понимание предназначения команды). У каждой высокоэффективной команды есть общая миссия, которая воодушевляет ее участников. Понятие миссии гораздо шире, нежели просто "цели"; она выражает смысл существования данного коллектива, его социальное предназначение.
3. Наличие командного духа, взаимозависимость и взаимоподдержка участников команды. Эффективная команда – это команда, наделенная сильным духом, ощущающая

свою ценность не только как «производителей сиюминутной выгоды» но и как структура, наделенная глубоким смыслом и собственной волей к достижению и преодолению.

4. Конкретные цели. Члены успешных команд на основе миссии формируют конкретные цели. Определенные, измеряемые, реалистичные цели вдохновляют людей и служат залогом эффективной работы команды.

5. Общий подход к работе. Цели – это результаты работы, к которым стремится команда. Общий подход позволяет им согласовать средства для достижения целей. Члены команды должны совместно определить объем работы и сферу ответственности каждого исполнителя, установить рабочий график, оговорить способы решения возможных конфликтов.

6. Наличие эффективного лидера. Командная работа приносит желаемые результаты только в том случае, когда ее возглавляет авторитетный руководитель, умеющий вдохновить работников, организовать их работу, поддерживать командный дух и снабжать коллектив необходимыми ресурсами для реализации целей команды

7. Разделение ответственности. Последняя особенность высокоэффективной команды – ответственность на уровне работника и группы. Членам успешных команд присуща как личная, так и совместная ответственность за реализацию миссии и достижение ею целей. В таких командах четко осознают, в чем состоит личная, а в чем коллективная ответственность. Итак, залог успеха при совместной деятельности – личный вклад каждого из сотрудников и совместная ответственность за результат.

Однако не всегда создание команд ведет к улучшению дел в организации. Пользу приносят только высокоэффективные команды.

Эффективность команды – это ее способность достичь четырех целей:

- внедрения инноваций (команды эффективны, если они могут отреагировать на новые требования внешней среды);
- повышения производительности (производительность – это достижение корпоративных целей при минимальном использовании ресурсов);
- обеспечения высокого качества, т.е. отсутствие дефектов и соответствие продуктов и услуг ожиданиям потребителей;
- удовлетворения потребностей сотрудников, т.е. способность команды добиваться лояльности ее участников, воодушевлять их и выполнять их основные запросы.

Практическая работа №2, 3 ч.: Разрабатывается интеллект карта по теме, включающая в себя ответы на ключевые вопросы лекции.

Самостоятельная работа №2, 2 ч.: Анализ команды (коллектива, ученической группы) по основным показателям эффективности.

Тема 2.2. Командная роль и сбалансированная команда. Концепция Р.М.Белбина

Лекция №2, 1 ч.: Роль дается сотруднику на основе его личных качеств и уровня квалификации, а также других способностей. Успех коллективной работы зависит от наличия представителей девяти командных ролей (по М.Белбину) и оптимального их сочетания.

Таблица 1. Командные роли по Белбину

Тип	Характеристики личности	Вклад в работу команды	Допустимые слабости
Председатель / Координатор:	Зрелый. Уверенный в себе, доверяющий.	Разъясняет цели и расставляет приоритеты. Мотивирует коллег, повышает в должности.	Не очень интеллигентен, личность не высоко творческая.
Навигатор / Формирователь:	Очень сильная личность. Общителен, динамичен.	Способен работать в режиме высокого напряжения, преодолевать препятствия для достижения цели.	Легко поддается на провокацию.
Генератор идей / Мыслитель:	Умный. С хорошим воображением.	Предлагает оригинальные идеи. Решает сложные вопросы.	Слабо контактирует и плохо управляет обыкновенными

	Неординарный.		членами команды.
Наблюдатель / Оценщик:	Трезво оценивает обстановку. Интеллигентен. Скуп на эмоции. Объективен.	Рассматривает все варианты. Анализирует. Старается предвидеть результат.	Недостает способности вдохновить остальной коллектив.
Работник / Исполнитель:	Консервативен. Дисциплинирован. Надежен.	Организует. Претворяет в жизнь идеи и планы.	Негибок. Медленно реагирует на новые возможности.
Снабженец / Разведчик:	Экстраверт. Энтузиаст. Любопытен. Общителен.	Изучает новые возможности. Развивает контакты. Переговорщик.	Теряет интерес по мере угасания первоначального энтузиазма.
Коллективист / Миротворец:	Ориентирован на общество. Мягко, уживчив, восприимчив.	Слушает. Строит, улаживает разногласия. Работает с трудными людьми.	Теряется в острых ситуациях.
Человек, расставляющий точки над "i":	Сознательный. Беспокойный.	Ищет ошибки, недоработки. Концентрируется и ориентирует других на установленные сроки.	Имеет тенденцию напрасно беспокоиться. Не любит делегировать полномочия.

Практическая работа №3, 3ч.: Методом анализ рассматривается коллектив с точки зрения ролевой функции, определяется полиморфизм ролей, на основании полученной информации дорабатывается интеллект карта

Самостоятельная работа №3, 2 ч.: интуитивное распределение ролей в команде учащихся, рабочем коллективе

Модуль №3. Конструктивные стратегии и тактики командного взаимодействия

Основные понятия: конструктивизм, стратегия, тактика, взаимодействие, содействие и воздействие в команде

Тема 3.1. Тактики командного взаимодействия

Лекция №4, 1 ч.: виды тактик взаимодействия:

Тактика сотрудничества. Члены команды оказывают помощь друг другу в достижении не только индивидуальных, но и общих целей.

Тактика противоборства. Члены команды ориентируется только на свои цели, партнёры по общению не учитывают цели друг друга.

Тактика компромиссного взаимодействия. Члены команды в чём-то оказывают противодействие друг другу, а в чём-то содействуют.

Тактика уклонения от взаимодействия. Члены команды избегают активного взаимодействия, уходят от контактов и идут на риск в достижении своих собственных целей.

Тактика контрастного взаимодействия. Члены команды оказывают другому своё содействие, а тот противодействует этому.

Тактика однонаправленного содействия. Цели одного из члены команды приносятся в жертву для достижения целей другого, который при этом уклоняется от сотрудничества.

Практическая работа №4, 2 ч.:

Разработка чек – листа по теме «Тактики взаимодействия их учет в воспитательной работе»

Упражнение «Три тактики».

Три педагога независимо друг от друга решили применить в своих коллективах такое средство организации коллективной жизнедеятельности, как чередование творческих поручений («чередование творческих поручений» (ЧТП) – один из приемов коллективной организации жизни). Представляет собой соединение (серию) нескольких постоянных дел, которые выполняются по очереди каждым первичным микроколлективом для общего коллектива и окружающих людей.

Но действовали они по-разному.

Первый собрал весь коллектив и рассказал о том, что такое ЧТП, какие могут быть поручения, и предложил ввести эту систему, поставив вопрос на голосование. Большинство голосов предложение было принято. Тут же по жребию распределили между группами поручения на первый срок.

Второй рассказал о ЧТП совету коллектива, предложил подумать: «А не ввести ли такую систему у нас?» Через некоторое время вновь вернулся к обсуждению этого вопроса. Все члены совета высказались «за», внесли свои предложения о поручениях. Затем совет выступил с этой инициативой на общем собрании, где и было принято окончательное решение. Группы по желанию выбрали для себя первые поручения.

Третий педагог порекомендовал совету коллектива обсудить на общем собрании вопрос о работе постоянных групп. При обсуждении пришли к выводу, что надо каждой группе найти какое-то конкретное дело. Педагог предложил подумать, какие дела постоянно нужны в коллективе. Ребята назвали несколько таких дел и решили поручить их выполнение группам. «А что, если группы будут по очереди меняться этими поручениями?» Идея понравилась. Тут же установили срок выполнения — 2 недели. Совет коллектива взялся разработать конкретные обязанности групп по каждому поручению, график и порядок их смены. Педагог помог ему справиться с этой задачей.

Попытайтесь теперь ответить на вопросы (хорошо бы также обсудить их с коллегами):

- 1) в каком коллективе ребята будут лучше выполнять эти творческие поручения?
- 2) у кого из педагогов роль и позиция были более целесообразны?
- 3) кто из них специально продумывал способ введения ЧТП в коллективе, а кто действовал стихийно?
- 4) кто в большей степени ориентировался на решение определенных воспитательных задач? Каких?
- 5) кто видел перед собой также и тактические задачи? Какие?

Самостоятельная работа №2, 1 ч.: анализ тактик взаимодействия в коллективе детей и своей личной тактики; самопроверка чек-листов

Тема 3.2. Стратегии командного взаимодействия

Лекция №5, 1 ч.: эффективные команды используют различные стратегии взаимодействия, чтобы достичь своих целей. Вот некоторые из наиболее распространённых стратегий:

1. Планирование и организация. Команды должны эффективно планировать и организовывать свою работу. Это поможет им избежать хаоса и обеспечить эффективное выполнение задач.
2. Коммуникация. Команды должны эффективно общаться друг с другом. Это поможет им обмениваться информацией, делиться идеями и решать проблемы.
3. Совместная работа. Команды должны эффективно сотрудничать друг с другом. Это поможет им достигать общих целей.
4. Решение проблем. Команды должны эффективно решать проблемы. Это поможет им преодолевать препятствия и двигаться вперёд.

Практическая работа №5, 3. ч

Отработка упражнений, направленные на конструирование и планирование стратегий взаимодействия

Упражнение «Групповой рисунок»

Цель упражнения: осознание себя, частичное проектирование.

Всем раздаются листы бумаги, на которой в течение 10-15 сек. изображают рисунок на произвольную тему, по сигналу передают его по кругу. Дорисовывает уже сидящий рядом участник и так до тех пор, пока лист не вернется к своему хозяину. Желательно в этом упражнении участвовать самому ведущему, чтобы по возможности испортить задумку автора рисунка. Анализ работ проводится следующим образом. Каждый по очереди говорит о получившемся рисунке, понравился ли он и если нет, то почему. Акцент

необходимо сделать на возникающих эмоциях. После этого ведущий подводит итог сути которого, в том, что не всегда наши ожидания оправдываются и чем яснее человек отобразил задумку рисунка, тем более положительный образ он получил в результате. Проводятся аналогии с жизнью, с ожиданиями и планами, установками и убеждениями.

Упражнение «Мои жизненные цели».

Цель упражнения: конструирование и проектирование стратегий жизни в контексте работы

Вариант 1.

Напишите наверху листа вопрос: "Каковы мои жизненные цели?". Жизненные цели - это задачи, которые вы ставите перед собой сейчас. Ответы на вопрос напишите ровно за две минуты, ничего не конкретизируя. Пытайтесь написать как можно больше слов, охватить как можно больше сфер жизни, (профессиональную, личную, семейную, материальную, духовную и т. д.). Дайте себе полную свободу. Запишите наиболее невероятные цели, если они вас привлекают. Вы не обязаны посвящать жизнь их достижению.

Еще за две минуты проверьте, не пропустили ли вы что-то важное? Возможно, вы захотите добавить еще несколько целей, учитывая нынешний образ жизни. Если вы замечаете, что читаете много литературы по какой-то теме (мода, автомобили), возможно, вам захочется заняться этим делом всерьез. Вы сами должны решить, важные ли для вас эти цели.

Выберите три наиболее важные цели. Рядом укажите средства и ресурсы. Из трех указанных, попытайтесь определить самую главную, значимую для вас. Участники поочередно зачитывают свои цели, а ведущие их записывают, группируя на доске (4-5 групп).

Вариант 2.

Инструкция: Разделите лист бумаги на шесть равных колонок. В первой колонке запишите все Ваши цели на сегодняшний день (конкретная дата). После того как первая колонка заполнена ведущий обращает внимание участников ко второй колонке. Теперь напишите Ваши цели на ближайшую неделю. После того как вторая колонка заполнена ведущий обращает внимание участников к третьей колонке. Теперь напишите Ваши цели на ближайший месяц. После того как третья колонка заполнена ведущий обращает внимание участников к четвертой колонке. Теперь напишите Ваши цели на ближайший год. После того как четвертая колонка заполнена ведущий обращает внимание участников к пятой колонке. Теперь напишите Ваши цели на ближайшие пять лет. После того как пятая колонка заполнена ведущий обращает внимание участников к последней колонке. Теперь напишите Ваши цели на всю жизнь.

По окончании заполнения колонок ведущий дает обобщенную интерпретацию, указывает возможные варианты затруднения в выполнении упражнения и объясняет их причины. Далее участникам предлагается соединить стрелками взаимосвязанные цели, на их взгляд. Возможно, чем больше таких стрелок получается, тем более простроен жизненный план

Самостоятельная работа №5, 2 ч.: провести упражнения из практической части в детском коллективе

Раздел 3. Формы аттестации и оценочные материалы

Входной контроль	
Форма	собеседование
Описание, требования к выполнению	Активное участие в обсуждении, групповой работе
Критерии оценивания	нет
Примеры заданий	1. Есть ли у вас опыт целенаправленного создания команды? Если да, опишите его

	2. Какие у вас возникают чаще всего сложности при работе в команде как педагога и как человека?
Количество попыток	не ограничено

Текущий контроль по теме 1.1.	
Форма	Чек- листы Интеллект карты
Описание, требования к выполнению	нет
Критерии оценивания	правильность ответа
Примеры заданий	Разработка чек – листа по теме «Тактики взаимодействия их учет в воспитательной работе» Разработка интеллект-карты по теме, включающая в себя ответы на ключевые вопросы лекции.
Количество попыток	1

Итоговая аттестация	
Форма	Подготовка и демонстрация групповых/индивидуальных упражнений- мотиваторов для команды
Описание, требования к выполнению	Упражнения – мотиваторы. Пример упражнения: Упражнения для развития мотивационной сферы воспитанников <i>Возраст:</i> подростковый, взрослый. Упражнения помогут развивать мотивационную сферу для тех, кто впал в апатию или хочет чего-то добиться, но понимает, что не хватает силы воли, не может достаточно себя замотивировать. Особенно полезно перед (или вовремя) экзаменами или аттестациями, а также для тех, кто подвержен прокрастинации. Упражнение 1. <i>Активизируй воображение</i> Цель Это упражнение разработано на основе идей НЛП. Для его выполнения нужно активизировать свое воображение: чем ярче вы способны вообразить успех, славу и счастье в будущем, чем более крепкую связь установите с определенными формами деятельности — тем более сильным будет эффект от упражнения. Основная идея — сформировать новое отношение к вашей деятельности, сделать ее более интересной и привлекательной для вас. Одноразового выполнения упражнения, конечно же, недостаточно. Чем чаще вы выполните предложенные вам задания, тем сильнее они повлияют на вашу мотивационную сферу.

	Задания 1. Вообразите как можно ярче, что вы достигли своей цели, что ваша мечта осуществилась, что успех, слава, богатство и счастливая жизнь наконец стали реальностью. Создайте картинку приятного, счастливого будущего. 2. Вообразите, как вы настойчиво (но с удовольствием) много работаете ради вашей цели. Следует как можно ярче «прокрутить» в воображении картинку того, как вы с огромным наслаждением занимаетесь определенной деятельностью (например, это может быть учеба или профессиональная деятельность). Иногда эта деятельность достаточно сложна, вы ощущаете трудности, но вам интересно и вы стремитесь преодолеть препятствия и достичь своей цели. 3. Попробуйте эти две картинки связать друг с другом. Например, как результат длительной работы и значительных усилий — успех, счастье, богатство и слава. Пытайтесь сочетать эти картинки в определенной последовательности. Упражнение-мотиватор должно содержать: название, цель, краткое описание действий – задание.
Критерии оценивания	правильность и полнота ответа
Примеры заданий	см. выше
Количество попыток	1

Раздел 4. Организационно-педагогические условия реализации программы

4.1. Организационно-методическое и информационное обеспечение программы

Нормативные документы	1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174 (дата обращения 25.09.2024). 2. Федеральный закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19558 (дата обращения 25.09.2024). 3. Распоряжению Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года» https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=253139 (дата обращения 25.09.2024). 4. №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» с изменениями и дополнениями от 25 декабря 2014 г., https://shkolakochetovskaya-r68.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/userfiles/profstandart/prikaz-544ot-
------------------------------	---

	18.10.13.pdf (дата обращения 25.09.2024).
Литература	1. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д. Теория и практика командообразования. СПб.: Речь, 2011 2. Ларин С., Успешный тимбилдинг. Командные соревнования для решения важных задач в крупных и малых компаниях, 2021 3. Пряжников Н. С.Тренинг командообразования и групповой работы, 2019 г. 4. Командообразование, Юрайт, 2023 г.
Электронные обучающие материалы	нет
Интернет-источники	Командные роли Белбина https://psytests.org/work/btrspi-run.html (дата обращения 25.09.2024).

4.2. Материально-технические условия реализации программы

Компьютерное оборудование; видео- и аудиовизуальные средства обучения. Наличие доступа слушателей к информационно-телекоммуникационной сети Интернет, оснащение компьютерным оборудованием: веб-камерой, микрофоном, аудиоколонками и (или) наушниками.

Функционирующий сайт с разработанным специализированным разделом, на базе которого реализуется обучение с использованием дистанционных образовательных технологий. В специализированном разделе сайта размещаются лекционные материалы, материалы практических работ, оценочные материалы согласно разработанной программе повышения квалификации.

Функционирующий единый федеральный портал дополнительного профессионального педагогического образования: <https://fppkdo.ru/>

