

РАЗВИТИЕ КОМАНДНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Шумовская А.Г.¹

¹ *ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет», Иркутск, e-mail: alenkiy27@mail.ru*

В данной статье автор представляет результаты эксперимента по развитию командной компетенции будущих педагогов дошкольной образовательной организации и дополнительного образования. Автор отмечает актуальность развития командной компетенции путем предоставления анализа нормативно-правовых документов относительно требований к современному педагогу. Автором описан процесс организации развития командной компетенции у студентов направления подготовки 44.03.05 «Педагогическое образование» (с двумя профилями подготовки) профиль «Дошкольное образование. Дополнительное образование», осуществляемый посредством целенаправленной работы по созданию команд, установлению в них эффективного взаимодействия и общения, принятия на себя различных ролей в командах, решению профессиональных задач, с применением тренингов на командообразование и коммуникацию, а также внедрения креативных методов и техник в образовательный процесс вуза. Автором предложены конкретные педагогические условия организации командной работы со студентами, обоснованы с точки зрения современных исследований. Такие как: создание и поддержание психологически комфортной среды, организация качественной коммуникации, формирование ценности командной деятельности, учет качеств личности и ценностных ориентаций каждого члена команды, развитие стремления к самоорганизующейся команде, организация смены ролей, создание особого взаимодействия и креативной среды с применением креативных методов и техник, проведение рефлексии деятельности, реализация особой роли педагога. Полученные количественные и качественные результаты позволили автору сделать вывод об эффективности проведенного эксперимента.

Ключевые слова: требования к педагогу дошкольного образования, команда, умения работать в команде, командная компетенция, компоненты командной компетенции, педагогические условия развития командной компетенции.

DEVELOPMENT OF THE TEAM COMPETENCE OF FUTURE TEACHERS OF A PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATION

Shumovskaya A.G.¹

¹ *Irkutsk State University, Irkutsk, e-mail: alenkiy27@mail.ru*

In this article the author presents the results of an experiment on the development of team competence of future teachers of preschool educational organizations and additional education. The author notes the relevance of the development of team competence by providing an analysis of regulatory documents relative to the requirements for a modern teacher. The author describes the process of organizing the development of team competence among students of the training direction 44.03.05 Pedagogical education (with two training profiles) profile «Preschool education–Additional education», carried out through purposeful work on creating teams, establishing effective interaction and communication in them, taking on various roles in teams, solving professional tasks, using trainings on team building and communication, as well as the introduction of creative methods and techniques in the educational process of the university. The author suggests specific pedagogical conditions for organizing teamwork with students, justified from the point of view of modern research. Such as: creating and maintaining a psychologically comfortable environment, organizing high-quality communication, forming the value of team activity, taking into account the personality qualities and value orientations of each team member, developing the desire for a self-organizing team, organizing role changes, creating a special interaction and creative environment using creative methods and techniques, conducting reflection of activities, implementing a special role of a teacher. The obtained quantitative and qualitative results allowed the author to conclude about the effectiveness of the experiment.

Keywords: requirements for a preschool teacher, a team, the ability to work in a team, team competence, components of team competence, pedagogical conditions for the development of team competence.

Проблема взаимодействия людей на современном этапе развития общества является актуальной в связи с особенностями ее организации и требующей внимания относительно

развития таких навыков у будущих педагогов-воспитателей дошкольных образовательных организаций. Требования к развитию определенных компетенций представлены в федеральных государственных образовательных стандартах всех ступеней образования. Относительно высшего образования во ФГОС ВО по направлению подготовки 44.03.05 «Педагогическое образование» (с двумя профилями подготовки) (уровень бакалавриата) одними из заявленных компетенций представлены следующие: «способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-4); способность работать в команде, толерантно воспринимать социальные, культурные и личностные различия (ОК-5); готовность к взаимодействию с участниками образовательного процесса (ПК-6), способность организовывать сотрудничество обучающихся, поддерживать их активность, инициативность и самостоятельность, развивать творческие способности (ПК-7)» [1]. В связи с тем что профессиональная деятельность современного воспитателя предусматривает активное взаимодействие со всеми участниками образовательных отношений, организацию образовательной среды, включающей внедрение технологий (проектная, игровая и др.) и владение всеми видами деятельности детей (продуктивная, познавательно-исследовательская и др.), а также наличие умений работы в команде, принятие на себя разных ролей, а в дальнейшем и развитие таких навыков у детей, то актуализируется необходимость развития у педагогов дошкольного образования такой компетенции, как командная.

Обращаясь к профессиональному стандарту «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании)», отметим актуальность таких умений, как «общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их; создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т.п.) разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников; организация конструктивного взаимодействия детей в разных видах деятельности, создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности, материалов; выстраивать партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) детей раннего и дошкольного возраста для решения образовательных задач, использовать методы и средства для их психолого-педагогического просвещения» (3.1.2. Трудовая функция) [2]. Таким образом, актуальность развития командной компетенции подтверждена на уровне нормативно-правовых документов, образовательных профессиональных стандартов, требований к современным педагогам.

Цель нашего исследования заключалась в развитии командной компетенции у студентов направления подготовки 44.03.05 «Педагогическое образование» (с двумя профилями подготовки) профиль «Дошкольное образование. Дополнительное образование» посредством

целенаправленной работы по созданию команд, установлению в них эффективного взаимодействия и общения, принятию на себя различных ролей в командах, решению профессиональных задач, в том числе с помощью тренингов на командообразование и коммуникацию, а также внедрению креативных методов и техник в образовательный процесс вуза.

Материал и методы исследования

Проблема формирования командной компетенции или развития компетенции «работа в команде» была и остается актуальной в связи с пониманием значимости коллективных форм организации труда (совместный труд, совместная работа, коллективная работа, рабочие команды и т.п.), командной формы организации деятельности, проблемы коммуникации, взаимодействия людей и т.д. Данная проблема волнует как зарубежных (М. Армстронг, Р.М. Белбин, Д. Катценбах, Дуглас Д. Смит, Б. Такмен и др.), так и отечественных ученых (В.В. Авдеев, Т.Ю. Базаров и др.), в том числе и современных: И.С. Криштофик [3] изучает проблему развития профессиональной компетенции педагога «работа в команде»; О.Р. Кудаков, В.А. Данилов, Г.У. Матушанский [4] представляют структуру командной компетенции; А.Д. Николаева, А.Д. Малышева [5] осуществляют процесс формирования командной компетенции на занятиях по иностранному языку; В.Г. Лизунков, Е.В. Полицинская, О.Т. Ергунова [6] рассматривают процесс формирования командной компетенции у будущих инженеров; Н.Ф. Плотникова [7] раскрывает сущность командного подхода в обучении; М.Н. Рыскулова [8] относит компетенцию «работать в команде» к корпоративным компетенциям; Н.И. Лыгина, О.В. Макаренко, Е.А. Лебедева [9] раскрывают работу в команде как профессиональную компетенцию преподавателя высшей школы; А.М. Карякин [10] изучает командную работу с точки зрения теории и практики и др. Таким образом, проблема развития командной компетенции волнует ученых с разных аспектов ее проявления и активизирует необходимость ее решения с различных сторон и позиций. В нашем случае мы говорим о необходимости ее развития у студентов - будущих педагогов дошкольного и дополнительного образования.

Итак, исследование по развитию командной компетенции проходило на базе Педагогического института ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет» в 2019-2021 гг. В эксперименте приняли участие студенты 4 (экспериментальная группа 1 (Э1)) (2019-2021 уч. г.) и 3 (экспериментальная группа 2 (Э2)) (2020-2021 уч. г.) курсов направления подготовки 44.03.05 «Педагогическое образование» (с двумя профилями подготовки) профиль «Дошкольное образование. Дополнительное образование» в количестве 15 и 22 человек соответственно. Данная работа велась в рамках изучения дисциплин «Теория и технологии математического развития детей дошкольного возраста» (ЭГ1, ЭГ2), «Дополнительное математическое образование детей» (ЭГ1), «Формирование культуры безопасности детей

дошкольного возраста» (ЭГ1), «Организация проектной деятельности детей» (ЭГ1), «Теория и технологии обучения» (ЭГ2).

Методологической основой нашего исследования являлись подходы: компетентностный, командный и системно-деятельностный. Компетентностный подход (А.Л. Андреев, А.Г. Бермус, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, В.В. Краевский, О.Е. Лебедев, Дж. Равен, А.В. Хуторской и др.) предполагает формирование у личности определенных компетентностей и компетенций. В рамках рассматриваемого направления подготовки командная компетенция является одной из составляющих профессиональной подготовки и определяется как общекультурная компетенция. Командный подход (Н.Ф. Плотникова и др.) в свою очередь направляет нас на понимание и значимость командной работы в организации деятельности, значение команды и ролей в ней, развитие личности в команде. Системно-деятельностный подход (А.Г. Асмолов, С.В. Дмитриев, Н.Г. Кудрявцева, Л.С. Выготский и др.) позволяет осуществлять образовательную деятельность с ориентацией на усвоение способов знаний и нацеленность на результат деятельности.

Обратимся к понятию «командная компетенция». По мнению И.В. Чичикина, командная компетенция – это «владение умениями создавать рабочую команду, динамичную рабочую среду, организовать работу команды оптимальным образом» [11, с. 17]. Лизунков В.Г., Полицинская Е.В., Ергунова О.Т. понимают под командной компетенцией «способность эффективно работать над обозначенной проблемой в различных по составу проектных командах. Она включает умение грамотно выстраивать коммуникацию внутри команды, способность брать на себя ответственность за свой личный результат и результат команды, участвовать в разрешении внутригрупповых конфликтов» [6, с. 96]. Кудаков О.Р., Данилов В.А., Матушанский Г.У. определяют командную компетенцию как «результат формирования способностей и готовности к командной деятельности в процессе обучения» [4, с. 84].

Итак, командная компетенция является характеристикой, содержащей в себе знания, умения, опыт взаимной деятельности совместного решения различного рода задач, достижения целей общими усилиями, осуществления эффективного взаимодействия и общения. В процессе такой деятельности осуществляется обмен информацией, согласование общих целей, взаимный контроль и коррекция действий, развивается способность понимать состояния и мотивы поступков других и соответственно на них реагировать, создается истинное общение. В опыте таких отношений формируются эмпатия, социальная чуткость, развиваются способности сотрудничать, договариваться, преодолевать конфликтные ситуации, действовать продуктивно, творчески подходить к работе, а также самостоятельно определяться и действовать независимо. Это определенная работа единомышленников при эффективной

организации диалога, что приводит к раскрытию потенциала каждой личности в совместной работе.

Проанализировав исследования ученых [4; 5] относительно структуры командной компетенции, подчеркивающие сложность и неоднозначность состава и содержания ее компонентов, а также критериев оценки, мы определили следующие компоненты командной компетенции:

- знания закономерностей и принципов построения командной работы; стратегий эффективной коммуникации; значений и содержания различных командных ролей;
- умения формулировать цели, ценности и общие подходы к реализации совместной деятельности; осуществлять кооперацию (единство, согласованность совместных действий); достигать цели общими усилиями; исполнять разные роли в команде; принимать ответственность за конечные результаты; слушать и слышать каждого члена команды, четко излагать свои мысли, генерировать идеи, отстаивать свою точку зрения;
- опыт командной работы; взаимной деятельности совместного решения различного рода задач; исполнения любых командных ролей; отработанных процедур взаимодействия и самоконтроля деятельности; участия в эффективных коммуникациях и различных ситуациях общения.

Уровневая характеристика каждого компонента компетенции определяется уровнями: низкий, средний, высокий, и представляет собой движение к деятельностному результату.

Для выявления уровня командной компетенции мы применяли следующие диагностические методы: наблюдение, анкетирование, рефлексивный лист, тест «Оценка коммуникативных и организаторских склонностей в процессе первичной профконсультации» (методика КОС, В.В. Синявский, Б.А. Федоришин) [12, с. 184], тест «Коммуникативные умения» (Л. Михельсон, перевод и адаптация Ю.З. Гильбуха) [13, с. 170], экспертная диагностика взаимодействия в малых группах (А.С. Чернышов, С.В. Сарычев) [12, с. 131], методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф. Фидлеру) [12, с. 134], тест на выявление командных ролей (Р.М. Белбин) [14].

Результаты исследования и их обсуждение

Отечественными и зарубежными учеными были выделены различные механизмы развития командной компетенции (работе в команде). Согласно обобщению результатов исследований данной проблемы, осуществленных Лизунковым В.Г., Полицинской Е.В., Ергуновой О.Т. [6], можно выделить следующие пути развития командной компетенции: внедрение метода проектов как эффективного средства формирования командной компетенции (А. Неретина); работа над реальными проектами, по которым у студентов уже сформированы базовые знания (Е.В. Болгарина); включение интерактивных технологий при работе над

проектом (В.С. Окунева); создание развивающей среды с использованием коммуникативных технологий (А.Д. Николаева, А.Д. Малышева); работа над исследовательскими проектами (Иоголевич Н.И., Сарпова О.В., Филимонова Л.А., Васюра С.А.); организация проблемного обучения (Ю. Васильева); технологии совместного обучения (С.А. Шилова); четко выстроенные роли каждого члена команды (Morey J.C.); организация самоанализа командной работы (Smith-Jentsch K.A.) и др. Можно сделать вывод о существовании на современном этапе изучения проблемы формирования командной компетенции множества путей и механизмов ее развития.

В рамках нашего исследования акцент был сделан на внедрение креативных методов и техник в рамках командной работы, которые позволяют не только осуществлять особое взаимодействие и коммуникацию, но и обогащать данную деятельность креативными способами, нестандартным подходом к решению задач в рамках дошкольного или дополнительного образования (содержательный аспект). В соответствии с этим был создан банк креативных методов и техник, наполненных содержанием задач и проблемных ситуаций в рамках дошкольного и дополнительного образования: метод «мозгового штурма» или «мозговой атаки» в различных модификациях (письменный пул), метод синектики, метод эвристических вопросов, метод проблемных ситуаций, метод кейсов (ситуаций), метод анализа взаимодействия, метод анализа результатов деятельности, метод «причинно-следственная диаграмма», метод «коллективная записная книжка», упражнения («скрепка», «невероятная ситуация», «способы действия», «кроссенс», «ассоциации» и т.п.). Наряду с данными методами в образовательный процесс были активно внедрены деловые игры, тренинги, диспут, дебаты, а также метод проектов и технология сотрудничества.

Также студентам было предложено авторское средство «Дневник Креативного» [15], отдельный раздел которого был ориентирован на работу в команде. Работая над исследовательским проектом в команде, студенты пытались решить одну из актуальных проблем в рамках дошкольного или дополнительного образования. В результате такой работы были созданы исследовательские проекты: «Педагогические условия внедрения интерактивных методов обучения детей», «Современные средства математического развития детей в ДОО», «Особенности организации проектной деятельности детей», «Безопасность детей дошкольного возраста: проблемы и пути решения» и др. Все этапы проекта они фиксировали в своих «Дневниках Креативного».

Работа по развитию командной компетенции была реализована согласно следующим педагогическим условиям:

– создание и поддержание психологически комфортной среды, способствующей гармонии среди всех участников команды в целом и каждого в отдельности, формированию доверия между ними, обмену чувствами и эмоциями и т.п.

– Организация качественной коммуникации, процесс которой основан на уважении, доверии, эмпатии, понимании, ответственности, честности, единстве. При таких сформированных качествах улучшается слаженность команды, ее надежность и эффективность (продуктивность).

– Формирование ценности командной деятельности (личной и профессиональной), что позволяет эффективно взаимодействовать, работать согласованно, преодолевать препятствия и решать конфликтные ситуации с положительным результатом.

– Учет качеств личности и ценностных ориентаций каждого члена команды, раскрытие потенциала каждого участника, благодаря чему расширяется опыт взаимодействия с разными типами личности, индивидуальными особенностями каждого члена команды, что приводит к обогащению эмоциональной составляющей личности.

– Развитие стремления к самоорганизующейся команде, в которой важно не только самому быть активным, но и быть побудителем для других. При такой деятельности у участников команды проявляется высокий уровень мотивации.

– Организация смены ролей (лидер, генератор идей, исполнитель и т.п.). Отметим, что чем разнообразнее роли, участие в них, тем шире опыт исполнения любых ролей, отсутствие страха выполнения той или иной роли, принятие ее.

– Создание особого взаимодействия как интегрирующего фактора, способствующего образованию структур. Специфика взаимодействия в команде предполагает, как отмечает Криштофик И.С., доверие и «взаимное усиление всех членов команды, ориентированных на достижение общей цели» [4, с. 85]. «Это так называемый синергетический эффект, являющийся самым важным и значимым в командной работе. Он достигается во многом благодаря тому, что члены команды ставят цели совместной деятельности на первый план по отношению к личным целям. Кроме того, в команде постоянно осуществляется инициативный обмен ресурсами (прежде всего интеллектуальными) во имя достижения общей цели» [Там же].

– Создание креативной среды с применением креативных методов и техник. Создание творческой напряженности, учет этапов творческого процесса, внедрение механизмов развития креативных способностей благоприятно и эффективно способствуют развитию командной компетенции студентов и организации командной работы.

– Организация рефлексии деятельности как команды в целом, так и каждого члена команды, осуществляемая после каждого этапа работы и в конечном результате. Оценка

результатов командной работы может осуществляться по критериям продуктивности команды (достижение цели, решение задачи или проблемной ситуации, создание продукта или проекта и т.п.), а также по критериям командной компетенции (компонентов). Особый акцент делается на самооценке и саморефлексии, что позволяет усилить работу относительно развития других компетенций будущего педагога (рефлексивная, креативная, коммуникативная и т.д.). Педагог обращает внимание не только на конечный результат команды, но и на сам процесс работы в ней: комфортно ли было участникам работать в данной команде? Какие чувства и эмоции испытывали? Какие цели и задачи ставили перед собой в начале работы? Удалось ли их достичь? и т.п.

– Реализация особой роли педагога, который представляется наставником, обладающим не только необходимыми знаниями, но и опытом практической деятельности в организации командной работы. Педагог задает тон общения, создает психологическую комфортную среду в команде, прогнозирует процесс развития команды и каждого его члена. Обязательное действие педагога заключается в оглашении определенных правил работы в команде или предложении создать свои в определенной команде. Он дает конкретное задание (или несколько на выбор) или описывает проблемную ситуацию, осуществляет при необходимости поддержку командам на каждом этапе, проводит рефлексию деятельности.

Итак, результаты представленного эксперимента показали, что целенаправленная работа по организации образовательного процесса и внедрению описанных выше педагогических условий эффективна, о чем свидетельствуют количественные и качественные результаты. Количественные результаты представлены в таблице.

Количественные результаты эксперимента (ЭГ1, ЭГ2)

Уровни развития КК/группы	Результаты до эксперимента			Результаты после эксперимента		
	Низкий	Средний	Высокий	Низкий	Средний	Высокий
Экспериментальная группа 1 (ЭГ1)	7 (46,7%)	8 (53,3%)	0 (0%)	0 (0%)	7 (46,7%)	8 (53,3%)
Экспериментальная группа 2 (ЭГ2)	8 (36,4%)	14 (63,6%)	0 (0%)	3 (13,6%)	13 (59,1%)	6 (27,3%)

Отметим, что работа со студентами экспериментальной группы 1 (ЭГ1) велась на протяжении двух учебных лет. Начальная диагностика осуществлялась в 2019 году и показала следующие результаты: на низком уровне находилось 7 студентов (46,7%), на среднем – 8 (53,3%), высокий уровень обнаружен не был (0%). Были сделаны промежуточные замеры в 2020 году, в которых наблюдалась положительная динамика. По итоговым показателям мы видим значительные изменения, которые отражаются в следующих результатах: не было

обнаружено студентов с низким уровнем (0%), на среднем уровне осталось 7 студентов (46,7%), на высоком уровне стало 8 (53,3%). Данные результаты свидетельствуют о нарастающей эффективности проделанной работы за два года с экспериментальной группой 1 (ЭГ1).

Результаты ЭГ2 также отражают положительную динамику: изменения на низком уровне с 36,4% на 13,6%, на среднем уровне с 63,6% на 59,1%, на высоком уровне с 0% на 27,3% студентов. Заметим, что, несмотря на то что у 13,6% студентов ЭГ1 отмечается низкий уровень, тем не менее по отдельным компонентам командной компетенции были обнаружены средние показатели. Наличие студентов с высоким уровнем развития командной компетенции (27,3%) позволяет нам утверждать об эффективности нашей работы в течение одного учебного года.

Качественные результаты показали, что студенты стали более мотивированы на изучение дисциплин и свою будущую профессиональную деятельность, проявляли интерес к заданиям в рамках изучаемых дисциплин, активно участвовали в тренингах, играх, проектной деятельности, ярко выражали готовность решать нестандартные задачи и проблемные ситуации, демонстрировали отсутствие страха высказывать свою точку зрения, отстаивать ее, поддерживали благоприятную психологическую атмосферу, созданную педагогом, спокойно принимали различные роли в команде (несмотря на личную приоритетность ролей), активно включались в рефлексию и саморефлексию. Положительным результатом явилось проведение студентами ЭГ1 самостоятельно организованного мероприятия «Математический марафон», состоящего из серии игр: «Своя игра», «Слабое звено», «911», «Проблемная ситуация», для студентов ЭГ2 в рамках дисциплины «Теория и технологии математического развития детей дошкольного возраста». Данное мероприятие предполагало работу в командах не только самих организаторов, но и играющих студентов, что способствовало развитию командной компетенции студентов и привело к деятельностному результату.

Заключение

На основе вышеизложенного можно сделать выводы, что командная компетенция является необходимой составляющей педагогической деятельности, а также способствует реализации современного требования к педагогам дошкольного и дополнительного образования относительно их умения эффективно работать в команде, осуществлять взаимодействие и общение со всеми субъектами образовательных отношений. Положительные результаты проведенной работы по развитию командной компетенции у студентов позволяют утверждать об эффективности ее организации, внедрения современных методов в образовательный процесс вуза, применения нестандартного подхода к процессам обучения и воспитания при освоении дисциплин. В данном случае представлено авторское видение

решения поставленной проблемы, и оно ни в коем случае не претендует на завершенность и однозначность.

Список литературы

1. Приказ Министерства образования и науки РФ от 9 февраля 2016 г. № 91 “Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) (уровень бакалавриата)” [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71245782/> (дата обращения: 03.11.2021).
2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. N 544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/70535556/> (дата обращения: 11.11.2021).
3. Криштофик И.С. Проблема развития профессиональной компетенции педагога «работа в команде» // Научный журнал «Апробация». 2017. № 3 (54). С. 83-87.
4. Кудakov О.Р., Данилов В.А., Матушанский Г.У. Структура командной компетенции // Казанский педагогический журнал. 2021. № 2. С. 81-87.
5. Николаева А.Д., Малышева А.Д. Формирование командной компетенции студентов на занятиях по иностранному языку // Дискуссия. 2017. № 5(79). С. 102-108.
6. Лизунков В.Г., Полицинская Е.В., Ергунова О.Т. Развитие командной компетенции у выпускников технических вузов на базе коллаборативного обучения // Перспективы науки и образования. 2021. № 1 (49). С. 92-112. DOI: 10.32744/pse.2021.1.7.
7. Плотникова Н.Ф. Командный подход в обучении: учебно-методическое пособие. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2016. 96 с.
8. Рыскулова М.Н. Корпоративные компетенции студентов вуза // Высшее образование сегодня. 2016. № 1. С. 34-37.
9. Лыгина Н.И., Макаренко О.В., Лебедева Е.А. Работа в команде как профессиональная компетенция преподавателя высшей школы // Мир науки, культуры, образования. 2010. № 2 (21). С. 109-113.
10. Карякин А.М. Командная работа: основы теории и практики. Иваново: Иван. гос. энерг. ун-т., 2003. 136 с.

11. Чичикин И.В. Формирование коммуникативной компетентности в профессиональном образовании менеджеров (на примере специальности «Менеджмент организации»): автореф. дис. ... канд. пед. наук. Курск, 2010. 25 с.
12. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. 490 с.
13. Колмогорова Л.А. Формирование коммуникативной компетентности личности: учебное пособие. Барнаул: АлтГПУ, 2015. 205 с.
14. Тест Р.М. Белбина «Командные роли». Классификация ролей в группе [Электронный ресурс]. URL: <https://psycabi.net/testy/674-test-r-m-belbina-komandnye-rolj-v-gruppe> (дата обращения: 07.11.2021).
15. Шумовская А.Г. Дневник Креативного: Рабочая тетрадь: учебно-методическое пособие. Иркутск: Издательство «Аспринт», 2020. 76 с.