

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич  
Должность: врио ректора  
Дата подписания: 02.10.2023 08:56:02  
Уникальный программный ключ:  
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

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

Утверждаю:

Руководитель ООП

М.Л. Логунов

«29» августа 2022 г.



Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)  
СОЦИАЛЬНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В КОМАНДНОЙ РАБОТЕ

Направление подготовки

45.03.0 Фундаментальная и прикладная лингвистика

Профиль

Теория языка и языковые технологии

Для студентов 1 курса очная форма обучения

Составитель:

*доц. Становова Л.А., к.психол.н.*

Тверь, 2022

## **I. Аннотация**

### **1. Цель и задачи дисциплины**

**Цель:** 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 в блок 1, в обязательную часть дисциплин. 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.

**3. Объем дисциплины:** \_\_3\_\_ зачетных единиц, \_\_108\_\_ академических часов, **в том числе:**

**контактная аудиторная работа:** лекции \_\_17\_\_ часов, практические занятия \_\_17\_\_ часов; **самостоятельная работа:** \_\_74\_\_ 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
<p align="center"><b>УК-2</b></p> <p>Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p> <p align="center"><b>УК-3</b></p> <p>Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовать свою роль в команде</p>	<p>УК-2.1 Определяет круг задач в рамках поставленной цели, определяет связи между ними</p> <p>УК-2.2 Предлагает способы решения поставленных задач и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта</p> <p>УК-3.1 Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p> <p>УК-3.2 При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников</p> <p>УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого;</p> <p>УК-3.4 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды;</p> <p>оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели;</p> <p>УК-3.5 Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат</p>

**5. Форма промежуточной аттестации и семестр прохождения зачет, 1 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)	
Тема 1. Введение в групповую работу. Понятие социальной группы, команды, командного взаимодействия	6	2			4
Тема 2. Основы создания команды. Жизненный цикл команды	7	2	1		4
Тема 3. Базовые техники командообразования, командного взаимодействия	7	2	1		4
Тема 4. Распределение ролей в команде	7	2	1		4
Тема 5. Лидер и лидерство в командообразовании	7	2	1		4
Тема 6. Социально-психологические свойства личности. Самопрезентация личности. Личностная эффективность в условиях командной работы	7	2	1		4
Тема 7. Разрешение личностных и деловых конфликтов в процессе командообразования	7	2	1		4
Тема 8. Эффективность командной деятельности	7	2	1		4
Тема 9. Проектирование и проведение групповой работы	53	1	10		42
<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>	<b>17</b>	<b>17</b>		<b>74</b>

**III. Образовательные технологии**

Учебная программа –	Вид занятия	Образовательные технологии
---------------------	-------------	----------------------------

наименование разделов и тем (в строгом соответствии с разделом II РПД)		
Тема 1. Введение в групповую работу. Понятие социальной группы, команды, командного взаимодействия	Лекция	Традиционные образовательные технологии (лекция-беседа, лекция –дискуссия, «мозговой штурм»), ИКТ
Тема 2. Основы создания команды. Жизненный цикл команды	Лекция	Традиционные образовательные технологии (лекция-беседа, лекция –дискуссия, «мозговой штурм»), ИКТ
Тема 2. Основы создания команды. Жизненный цикл команды	Практическое занятие	Тематическая дискуссия. Работа в малых группах.
Тема 3. Базовые техники командообразования, командного взаимодействия	Лекция	Традиционные образовательные технологии (лекция-беседа, лекция –дискуссия, «мозговой штурм»), ИКТ
Тема 3. Базовые техники командообразования, командного взаимодействия	Практическое занятие	Игровое проектирование
Тема 4. Распределение ролей в команде	Лекция	Традиционные образовательные технологии (лекция-беседа, лекция –дискуссия, «мозговой штурм»), ИКТ
Тема 4. Распределение ролей в команде	Практическое занятие	Разбор конкретных ситуаций (описание конкретных ситуаций, при разборе которых обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблемы, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них)
Тема 5. Лидер и лидерство в командообразовании	Лекция	Традиционные образовательные технологии (лекция-беседа, лекция –дискуссия, «мозговой штурм»), ИКТ

Тема 5. Лидер и лидерство в командообразовании	Практическое занятие	Разбор конкретных ситуаций (описание конкретных ситуаций, при разборе которых обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблемы, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них)
Тема 6. Социально-психологические свойства личности. Самопрезентация личности. Личностная эффективность в условиях командной работы	Лекция	Традиционные образовательные технологии (лекция-беседа, лекция –дискуссия, «мозговой штурм»), ИКТ
Тема 6. Социально-психологические свойства личности. Самопрезентация личности. Личностная эффективность в условиях командной работы	Практическое занятие	Разбор конкретных ситуаций (описание конкретных ситуаций, при разборе которых обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблемы, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них) Игровое проектирование
Тема 7. Разрешение личностных и деловых конфликтов в процессе командообразования	Лекция	Интерактивная лекция (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
Тема 7. Разрешение личностных и деловых конфликтов в процессе командообразования	Практическое занятие	Деловая игра — метод имитации принятия решений руководящих работников или специалистов в различных производственных ситуациях, осуществляемый по заданным правилам группой людей, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределённости.

Тема 8. Эффективность командной деятельности	Лекция	Традиционные образовательные технологии (лекция-беседа, лекция –дискуссия, «мозговой штурм»), ИКТ
Тема 8. Эффективность командной деятельности	Практическое занятие	Разбор конкретных ситуаций (описание конкретных ситуаций, при разборе которых обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблемы, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них)
Тема 9. Проектирование и проведение групповой работы	Лекция/практическое занятие	Социально-психологический тренинг (структурированная и управляемая дискуссия; мозговой штурм; разбор кейса; ролевая игра и разыгрывание ситуаций в ролях; коммуникативные задачи и упражнения; презентации и самопрезентации)

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

##### **Оценочные материалы для проведения текущей аттестации**

##### **Тестирование:**

###### *Вариант 1.*

1. Команда – это
  - а) небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели
  - б) небольшая группа людей, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия
  - в) небольшая группа людей, объединенных религией
  
2. Согласно классификации ролей, в команде Р. Дафта, члены команды, осуществляющие социально-эмоциональную поддержку
  - а) воодушевляют: напоминают о прошлых успехах, высказывают комплименты и похвалы
  - б) провоцируют споры и конфликты
  - в) способны поступиться собственным мнением ради поддержания гармонии в команде
  
3. Р. Дафт выделяет следующие роли среди членов команд
  - а) Специалисты по решению задач

- b) Специалисты по выходу из ситуации
- c) Члены команды, играющие роль стороннего
- d) Члены команды, играющие двойную роль

4. В состав базовых признаков реальной команды входит

- a) совместная разделяемая членами группы ответственность за достижение поставленных целей и следование общим ценностям
- b) использование определенных общих подходов к работе
- c) отсутствие у членов группы взаимодополняющих умений и навыков
- d) большое число ее членов

5. К этапам развития команды относится

- a) формирование
- b) смятение
- c) изумление
- d) нормирование и выполнение работы

6. Цели и задачи, стоящие перед командой

- a) могут быть достигнуты отдельными ее членами
- b) не могут быть достигнуты отдельными ее членами
- c) могут быть достигнуты отдельными ее членами через промежуток времени

7. По целевому назначению группы классифицируются на:

- a) неформальные
- б) малые
- в) триады
- г) первичные

*Вариант 2.*

1. Командная работа может оказаться неприемлемой

- a) в случаях, когда отсутствует лидер
- b) в случаях, когда в команде меньше пяти человек
- c) в случаях, когда требуется найти быстрое решение
- d) в случаях, когда присутствует несколько мыслителей

2. Командному духу мешает зародиться

- a) монополизация дискуссии в команде, использование групповых процессов для удовлетворения личных властных амбиций
- b) наличие двух и более лидеров с заострение внимания на несущественных деталях и недостатках в работе
- c) большое количество участников команды

3. Связь всех уровней управления позволяют обеспечить

- a) вертикальные каналы коммуникации
- b) горизонтальные каналы коммуникации



- c) восходящие организационные коммуникации
- d) нисходящие организационные коммуникации

4. Когда зарождается командный стиль работы в организации, активизируется

- a) вертикальные каналы коммуникации
- b) горизонтальные каналы коммуникации
- c) восходящие организационные коммуникации
- d) нисходящие организационные коммуникации

5. Конфликты, в которых интересы одного человека оказываются под угрозой в результате действий другого человека называются

- a) внутриличностные конфликты
- b) межличностные конфликты
- c) конфликты между личностью и группой
- d) межгрупповые конфликты

6. На какой стадии развития группы начинается борьба за лидерство в группе:

- a) становление
- б) конфликт
- в) согласованность
- г) эффективная структура

7. На какой стадии развития группы формируются базовые нормы и правила поведения людей в группе:

- a) становление
- б) конфликт
- в) согласованность
- г) эффективная структура

### *Вариант 3.*

1. Конфликты, при которых человек испытывает угрозу по отношению к одним своим потребностям, интересам, стремлениям в результате актуализации других потребностей называются

- a) внутриличностные конфликты
- b) межличностные конфликты
- c) конфликты между личностью и группой
- d) межгрупповые конфликты

2. В конфликте восприятие одной из сторон поведения другой стороны как препятствия, угрозы для ее интересов - это

- a) объективная сторона конфликта
- b) субъективная сторона конфликта
- c) реальная сторона конфликта

3. Основной путь разрешения потенциального конфликта
- а) деликатное разъяснение лежащего в его основе недоразумения
  - б) публичное обсуждение причин конфликта
  - в) активизация сторон, принимающих участие в конфликте

4. При анализе системы межличностных отношений, возникающих в социальной группе в связи с совместной деятельностью, важно учитывать

- а) отношения лидера группы к совместной деятельности - прежде всего к её мотивам и целям
- б) межличностные отношения, возникающие между членами группы в результате согласования совместной деятельности
- в) межличностные отношения, непосредственно с совместной деятельностью не связанные
- г) отношения каждого члена группы к совместной деятельности прежде всего к её мотивам и целям

5. К вариантам поведения в конфликте относится компромисс, для которого характерно

- а) участники готовы мириться с некоторыми неудобствами, готовы идти на частичные уступки
- б) сочетание взаимных уступок конфликтующих сторон и частичного удовлетворения ими интересов друг друга
- в) участники не готовы обсуждать условия противоположной стороны

6. Вариант поведения в конфликте, при котором участники относятся к интересам другой стороны как к своим собственным, причем такое отношение носит взаимный характер, это

- а) сотрудничество
- б) компромисс
- в) борьба
- г) избегание

7. Главное преимущество групповой работы по сравнению с индивидуальной состоит в том, что

- а) что она позволяет получать «прибавочный продукт» за счет достижения и использования синергетического эффекта
- б) результаты работы группы превышают простую сумму результатов ее отдельных членов
- в) результат работы достигается быстрее

### **Контрольные вопросы и задания для семинарских/практических занятий**

#### **Семинар 1.**

1. Команды как группы высокого уровня развития.

## 2. Признаки команд.

**Семинар 2.** Определение исходных точек и базовых ценностей при формировании команды. Диагностика стадий жизненного цикла команды.

*Вопросы и задания:*

1. В чем различия между описательными и нормативными моделями командообразования?
2. Какие этапы командообразования являются основными?
3. В чем суть процессов комплектования команд?

**Семинар 3.** Распределение ролей в команде.

*Вопросы и задания:*

1. Характеристика командной роли.
2. Перечислите восемь ролей членов группы. Укажите сильные и слабые стороны каждой из них.
3. Какова должна быть миссия команды, в которой вам было бы проще продвигаться к личной сверхзадаче? Какую роль вы могли бы и хотели бы играть в такой команде?
4. Составьте приглашение в команду.

## Семинар 4.

### *Демонстрационный вариант деловой игры №1*

Цель деловой игры: стимулировать креативное мышление у студентов. Кроме того, участие в игре позволяет укрепить командный дух и сформулировать зачатки здоровой корпоративной культуры. Для игры требуется не менее 6 человек. Разделите их на равные группы и обозначьте как «Фирма» и «Конкуренты». Предложите «Фирме» разработать уникальный товар, которого нет на рынке (желательно, чтобы продукт был реален), и маркетинговую программу для вывода новинки на потребительский рынок (реклама, PR, анализ конкурентов, и т.д.). В то же время «Конкуренты» должны продумать маркетинговые контраргументы для новинки (без своих разработок новых продуктов), черный PR и рекламу и т.д.

После того как программы будут готовы, предложите озвучить свои работы командам. Вторая стадия. Теперь, когда презентация состоялась, а контрреклама запущена, предложите командам предпринять следующие шаги, логичные для возникшей ситуации. Как только команды продолжают работу, прервите их и поменяйте состав команд наполовину, т.е. часть «Конкурентов» уйдет в «Фирму», а часть игроков из «Фирмы» перейдет к «Конкурентам». Продолжите конкурс.

Данная игра помогает студенту выявить свои недостатки и определить имеющиеся у него преимущества при оперативной командной работе, при работе с командой, учит адекватной реакции на возможные критические изменения и кадровые перемены.

В качестве формы текущего контроля студентам предлагается написать реферат по одной из тем данной дисциплины, а также сделать доклад (не более 20 мин.), сопровождаемый электронной презентацией.

### Темы рефератов/презентаций

1. Базовые критерии эффективности работы лидера
2. Коммуникации в команде
3. Функциональные и психологические роли в команде
4. Социометрия и психологический климат коллектива.

### Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

Планируемый образовательный результат (компетенция, индикатор)	Формулировка задания	Вид и способ проведения промежуточной аттестации (возможные виды: творческие задания, кейсы, ситуационные задания, проекты, иное; способы проведения: письменный / устный)	Критерии оценивания и шкала оценивания
<p>УК-2.1 Определяет круг задач в рамках поставленной цели, определяет связи между ними</p> <p>УК-2.2 Предлагает способы решения поставленных задач и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта</p>	<p><b>Задаем</b> цель проекта в области профессиональной деятельности.</p> <p><b>Требуется:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определить проблему, решение которой напрямую связано с достижением цели проекта, с указанием нерешенных задач;</li> <li>- выделить основные задачи проекта и обосновать их актуальность;</li> <li>- обосновать последовательность решения задач,</li> <li>- рассмотреть ожидаемые результаты реше-</li> </ul>	<p>Творческое задание, проекты</p> <p>Письменно</p>	<p>Верно определена проблема, обозначены задачи проекта; предложены способы решения задач; дается оценка ожидаемым результатам – максимумом 10</p>

	<p>ния каждой задачи и их влияние на решение других задач проекта;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- предложить способы решения задач с описанием ожидаемых результатов,</li> <li>- оценить предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта</li> </ul>		
<p>УК-3.1 Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p> <p>УК-3.2 При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников</p> <p>УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с</p>	<p>1. Проанализируйте изменения динамического баланса в вашей учебной группе после проведения тренинга.</p> <p>2. Проведите диагностику своей мини-группы, в которой вы работаете с помощью теста «Определение собственной роли в команде» (автор – Р.М. Белбин), опишите полученный результат по каждому участнику и по группе в целом. Определить личную сверхзадачу относительно работы в команде.</p> <p>Предложите пути развития вашей группы как команды / команд.</p>	<p>Творческое задание Письменно</p>	<p>Представлен развернутый качественный анализ динамики развития группы. Приведен сравнительный анализ (состояние группы до и после тренинга). Приведены примеры поведения членов группы в различных повседневных ситуациях – максимально 10</p> <p>Проведена диагностика, определены роли в мини-группе, дано качественное описание результатов по каждому участнику, определены личные сверхзадачи относительно работы в команде. Предложены пути развития команды – макси-</p>

<p>учетом этого;</p> <p>УК-3.4 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды;</p> <p>оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели;</p> <p>УК-3.5 Соблюдает нормы и установленные правила командной работы;</p> <p>несет личную ответственность за результат</p>			<p>мально 10 баллов</p>
<p>УК-3.1 Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p>	<p><b>Задаем:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цель работы команды,</li> <li>- этапы работы по достижению цели</li> <li>- характеристику членов команды (достоинства и недостатки);</li> </ul> <p><b>Требуется:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- описать стратегию сотрудничества по достижению поставленной цели и требования к членам команды,</li> <li>- определить свои достоинства и недостатки по сравнению с другими членами команды,</li> <li>- обосновать свою роль в команде на каждом этапе работ</li> </ul>	<p>Творческое задание, проекты</p> <p>Письменно</p>	<p>Представлена стратегия сотрудничества по достижению поставленной цели. Дается обоснование своей роли в команде</p>
<p>УК-3.2 При реализации своей</p>	<p><b>Задаем:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цель группового про-</li> </ul>	<p>Творческое задание, проекты</p>	<p>Понимает свою роль в команде в</p>

<p>роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников</p>	<p>екта,  - распределение работ между членами команды (проектной группы),  - принципы решения спорных вопросов  - особенности поведения и интересов членов команды,  <b>Требуется</b> представить  - понимание своей роли в достижении цели проекта,  - приемы взаимодействия с каждым членом команды при решении спорных вопросов  <b>2</b>  <b>Задаем:</b>  - цель социального взаимодействия,  - участники взаимодействия,  - принципы решения спорных вопросов  - интересы участников взаимодействия,  <b>Требуется</b> представить:  - понимание своей роли в достижении цели социального взаимодействия,  - приемы взаимодействия с участниками взаимодействия при решении спорных вопросов</p>	<p>Письменно</p>	<p>достижении цели проекта  Демонстрирует приемы взаимодействия с каждым членом команды при решении спорных вопросов</p>
<p>УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии</p>	<p><b>1.</b>  <b>Задаем:</b>  - планируемый результат работы команды,  - личные действия членов команды,</p>	<p>Творческое задание, проекты  Письменно</p>	<p>Представлен анализ воздействия личных действий членов команды на общий результат</p>

<p>действии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- возможные последствия личных действий членов команды.</li> </ul> <p><b>Требуется:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- провести анализ воздействия личных действий членов команды на общий результат,</li> <li>- обосновать свои личные действия для достижения заданного результата</li> </ul> <p><b>2.</b></p> <p><b>Задаем:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цель социального взаимодействия,</li> <li>- участники взаимодействия,</li> <li>- возможные последствия личных действий участников взаимодействия.</li> </ul> <p><b>Требуется:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- провести анализ воздействия личных действий на результаты взаимодействия,</li> <li>- обосновать свои личные действия для достижения цели взаимодействия</li> </ul>		<p>Обоснованы личные действия для достижения заданного результата</p>
<p>УК-3.4. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели</p>	<p><b>Задаем:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сферу деятельности и цель работы команды,</li> <li>- основные задачи для достижения поставленной цели,</li> <li>- знания и опыт членов команды,</li> <li>- идеи членов команды по решению основных задач.</li> </ul> <p><b>Требуется:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определить информацию, необходимую для</li> </ul>	<p>Творческое задание, проекты Письменно</p>	<p>Выделена информация, необходимая для достижения поставленной цели, исходя из знаний и опыта членов команды Предложен порядок обмена информацией, знаниями и опытом для достижения постав-</p>



	<p>достижения поставленной цели, исходя из знаний и опыта членов команды,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- предложить порядок обмена информацией, знаниями и опытом для достижения поставленной цели; составить план соответствующих мероприятий;</li> <li>- оценить идеи членов команды по решению основных задач для достижения поставленной цели, показать их достоинства и недостатки;</li> </ul>		<p>ленной цели</p> <p>Составлен план мероприятий для достижения поставленной цели</p> <p>Дана оценка идеям членов команды по решению основных задач для достижения поставленной цели, Показаны их достоинства и недостатки</p>
<p>УК-3.5. Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат</p>	<p><b>Задаем:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- общие принципы командной работы (равноправие, обмен информацией, ответственность каждого члена команды за общий результат, открытый диалог, открытое проявление и разрешение конфликтов, командная подотчетность);</li> <li>- распределение ролей между членами команды (зоны ответственности)</li> <li>- перечень факторов, влияющих на работу команды и ее результат;</li> <li>- предложения по работе с факторами, влияющими на результат</li> </ul> <p><b>Требуется:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обосновать актуальность соблюдения пра-</li> </ul>	<p>Творческое задание, проекты</p> <p>Письменно</p>	<p>Обоснована актуальность соблюдения правил командной работы с учетом факторов, влияющих на общий результат</p> <p>Выделены факторы, которые соответствуют зоне ответственности каждого члена команды</p> <p>Распределены роли между членами команды (зоны ответственности)</p> <p>Дана характеристика личной ответственности каждого члена команды за общий результат</p>

	<p>вил командной работы с учетом факторов, влияющих на общий результат;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- из перечня факторов, влияющих на общий результат работы команды, выделить те, которые соответствуют зоне ответственности каждого члена команды;</li> <li>- распределить предложения по работе с факторами, влияющими на общий результат, по зонам ответственности членов команды;</li> <li>- дать характеристику личной ответственности каждого члена команды за общий результат</li> </ul>		
--	--	--	--

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

### 1) Рекомендуемая литература

#### а) Основная литература

1. Бубчикова, Н.В. Социальная психология [Электронный ресурс] : учеб.-метод. пособие / Н.В. Бубчикова, И.В. Чикова. — Электрон. дан. — Москва : ФЛИНТА, 2015. — 213 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/72627>

2. Плеханов А. Г. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Плеханов А.Г., Плеханов В.А.— Электрон. текстовые данные. — Самара: Самарский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2011. — 184 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/20533>

3. Социальная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов / А.Н. Сухов [и др.]. — 7-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 615 с. — 978-5-238-02192-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71051.html>

4. Социальная психология: Учебное пособие / А.Л. Журавлев, В.А. Соснин, М.А. Красников. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Форум, 2011. - 496 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978-5-91134-494-8 - [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/265824>

5. Технология командообразования : учебно-методический комплекс по специальности 071401 «Социально-культурная деятельность», специализации «Менеджмент социально-культурной деятельности институтов гражданского общества» / сост. Т. Н. Ивлева. — Кемерово : Кемеровский государственный институт культуры, 2012. — 71 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/29719>

6. Управление персоналом : учебник / К.В. Воденко, С.И. Самыгин, К.Г. Абазиева [и др.] ; под редакцией Воденко К.В.. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2019. — 374 с. — ISBN 978-5-394-03444-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/119285>

7. Чанько, А. Д. Команды в современных организациях : учебник [Электронный ресурс] / А. Д. Чанько; Высшая школа менеджмента СПбГУ. — СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2011. — 408 с. - ISBN 978-5-9924-0062-5 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/492801>

б) Дополнительная литература

1. Басенко, В.П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. — Москва : Дашков и К, 2016. — 384 с. — ISBN 978-5-394-01312-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/93340>

2. Внутрифирменные конфликты, или Трудовая конфликтология в бизнесе : учеб. пособие / Лукаш Ю.А. – М.:Юстицинформ, 2014. - 158 с. ISBN 978-5-7205-1235-4 - [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/505105>

3. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология. Модульный курс : учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 446 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475- 7369-0 ; То же [Электронный ресурс]. – режим доступа URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435528>

4. Мандель, Б.Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+ : учебное пособие / Б.Р. Мандель. - Изд. 2-е, стер. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. - 349 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4499-0064-7 ; То же [Электронный ресурс]. Режим доступа - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363425>.

5. Овсянникова, Е.А. Социальная психология: учеб. пособие [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Е.А. Овсянникова, А.А. Серебрякова. — Электрон. дан. — Москва : ФЛИНТА, 2015. — 163 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/70386>

6. Сафонова, Н. М. Лидерство и командообразование : учебное пособие / Н. М. Сафонова. — Набережные Челны : Набережночелнинский государственный педагогический университет, Печатная галерея, 2017. — 68 с. — ISBN

2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/73541>

7. Семечкин, Н.И. Психология социальных групп : учебное пособие / Н.И. Семечкин. - Москва : Директ-Медиа, 2014. - 459 с. - ISBN 978-5-4458-8829-1 ; То же [Электронный ресурс]. — Режим доступа URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233961>

8. Социальная психология в организациях. Инновационный тренинг: Учебное пособие / Чикер В.А. - СПб:СПбГУ, 2017. - 56 с. - [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/999828> 5. Практика психологического тренинга / О.В. Евтихов. - СПб: Речь, 2004. - 256 с.: 60x90 1/16 ISBN 5-9268-0248-2 -[Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/529464>

9. Тульчинский, Г.Л. Менеджмент специальных событий в сфере культуры : учебное пособие / Г.Л. Тульчинский, С.В. Герасимов, Т.Е. Лохина. — 5-е изд., стер. — Санкт-Петербург : Планета музыки, 2019. — 384 с. — ISBN 978-5-8114-0956-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/113989>

2) Программное обеспечение **я не знаю, что здесь писать**

а) Лицензионное программное обеспечение

б) Свободно распространяемое программное обеспечение

- Google Chrome

- Adobe Reader XI

3) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы **профессиональные базы данных:**

1. База данных международных индексов научного цитирования Scopus [www.scopus.com](http://www.scopus.com) (<http://library.tversu.ru/kratkie-novosti/35-about-library/resurs/488-scopus.html>)

2. База данных международных индексов научного цитирования Web of Science (<http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/748-baza-dannykh-mezhdunarodnykh-indeksov-nauchnogo-tsitirovaniya-web-of-science.html>)

3. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (<http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/348-c.html>)

4. Психологический навигатор - психологический портал <https://www.psynavigator.ru/>

5. Национальная психологическая энциклопедия <https://vocabulary.ru>

6. Психологический портал (базы данных) <http://www.psychology-online.net>

• **информационно-справочные системы:**

- <http://znanium.com/> Электронно-библиотечная система «Знаниум»

- <https://biblioclub.ru/> Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

- <https://biblio-online.ru/> Электронно-библиотечная система «ЮРАЙТ»

- <https://e.lanbook.com/> Электронно-библиотечная система «Лань»

- <http://elibrary.ru/> Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU

- <http://diss.rsl.ru/> Электронная библиотека диссертаций РГБ
- <http://www.iprbookshop.ru/> Электронно-библиотечная система «IPRbooks»

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

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

Основной целью самостоятельной работы студентов является подготовка к практическим занятиям и зачету по дисциплине, а также, совершенствование практических навыков освоения данного курса.

Самостоятельную работу студентов можно разделить на несколько видов. Это подготовка к текущим домашним заданиям, самостоятельное чтение рекомендованной литературы по специальности, защита рефератов, разработка и презентация проектов.

### ***Самостоятельная работа по дисциплине состоит из:***

- 1) повторения лекционного материала;
- 2) подготовки к практическим занятиям;
- 3) изучения учебной литературы;
- 4) решения практических заданий
- 5) выделения наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме.
- 6) освоение тем в рабочих программах, выделенных на самостоятельное изучение

## **Методические указания по написанию и оформлению рефератов**

**Реферат** – письменная работа по определенной научной проблеме, краткое изложение содержания научного труда или научной проблемы. Он является действенной формой самостоятельного исследования научных проблем на основе изучения текстов, специальной литературы, а также на основе личных наблюдений, исследований и практического опыта. Реферат помогает выработать навыки и приемы самостоятельного научного поиска, грамотного и логического изложения избранной проблемы и способствует приобщению студентов к научной деятельности.

План реферата характеризует его содержание и структуру. Он должен включать в себя:

- введение, где обосновывается актуальность проблемы, ставятся цель и задачи исследования;
- основная часть, в которой раскрывается содержание проблемы;
- заключение, где обобщаются выводы по теме и даются практические рекомендации.

Текст реферата должен быть авторским, т.е. результатом осмысления и обобщения научной информации, а не простой компиляцией фрагментов литературных источников.

При оформлении реферата рекомендуется придерживаться следующих правил:

- следует писать лишь то, чем автор хочет выразить сущность проблемы, ее логику;

- писать последовательно, логично, доказательно (по схеме: тезис – обоснование – вывод);

- соблюдать правила грамматики, писать осмысленно, не злоупотребляя наукообразными выражениями.

- текст реферата должен быть снабжен ссылками на научную психологическую литературу; пример оформления ссылки: (Панов В.И., 2014, с. 182) либо [4, с. 182].

- реферат должен быть написан на основании не менее 3 научных литературных источников, изданных не позднее 10 лет назад.

- объем реферата 15-20 страниц; шрифт «Times new roman»; размер шрифта основного текста – 14 пт.; размер шрифта в таблицах – 12 пт.; межстрочный интервал основного текста – 1,5; межстрочный интервал текста в таблицах – 1,15; интервал между абзацами – 0; абзацный отступ – 1,25; выравнивание основного текста «по ширине»; выравнивание заголовков «по центру»; поля – «обычные»: верхнее и нижнее – 2 см., правое – 1,5 см., левое – 3 см.; названия рисунков – внизу рисунка, выравнивание «по центру»; названия таблиц – вверху таблицы, выравнивание «по правому краю».

Каждый новый раздел начинается с новой страницы; это же правило относится к другим основным структурным частям работы (введению, заключению, списку литературы, приложениям и т.д.).

В работе можно использовать только общепринятые сокращения и условные обозначения.

**Электронная презентация должна отвечать следующим требованиям:**

- лаконичность названия презентации и отдельных слайдов,
- соответствие заголовка содержанию,
- приоритет визуальных средств (фото, графики, схемы, диаграммы),
- кегль не менее 24,
- фон, не мешающий восприятию текста,
- использование не более 3-х дизайнерских средств.

**Устный доклад сообщение должен отвечать следующим требованиям:**

- содержать основные (а не второстепенные) идеи и концепции, раскрывающие тему доклада.
- строиться согласно логике научного текста.

– речь докладчика должны быть научной, содержать психологические понятия, результаты обобщений, анализа, аналогий.  
сообщение докладчика должно быть этически корректным и не содержать речевых ошибок.

***Критерии оценки реферата:***

- Оригинальность текста составляет свыше 75% - 3 балла
- Оригинальность текста составляет 50-74 % - 2 балла
- Оригинальность текста составляет 25-49 % - 1 балл
- Оригинальность текста составляет менее 25% - 0 баллов
- привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. публикации последних лет) – 2 балла
- реферат опирается на учебную литературу и/ или устаревшие издания – 1 балл
- Отражение в плане ключевых аспектов темы – 2 балла;
- Фрагментарное отражение ключевых аспектов темы – 1 балл;
- Полное соответствие содержания теме и плану реферата – 2 балла;
- Частичное соответствие содержания теме и плану реферата – 1 балла;
- сопоставление различных точек зрения по одному вопросу (проблеме) – 1 балла;
- Все представленные выводы обоснованы – 2 балла;
- Аргументирована часть выводов – 1 балл.
- Верно оформлены ссылки на используемую литературу – 1 балл
- Соблюдены правила орфографической, пунктуационной, стилистической культуры – 1 балл;
- Соблюдены требования к объёму реферата – 1 балл.

**Задания для самостоятельной работы студентам**

1. Провести сравнительный анализ понятий «Группа» и «Команда», выделить основные различия

<b>Критерий</b>	<b>Группа</b>	<b>Команда</b>

2. Рассмотреть классификации видов команд. Нарисовать схему.

3. Провести диагностику собственной роли в команде с помощью Теста Белбина «Определение собственной роли в команде»+ Опросник Т.Ю. Базарова «Управленческие роли».

4. Описать 4 этапа создания эффективной рабочей команды. Привести конкретные примеры

5. Нарисовать схемы поведения при конфликте.

6. Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса, подготовить завершённый структурный элемент тренинга, направленный, по вашему выбору: а) на формирование группового видения; б) на формулировку миссии; в) на разработку стратегии.

7. Подготовить проект группового контракта для учебной группы, позволяющий реально повысить эффективность её деятельности.

### **Вопросы для итогового контроля (зачета)**

1. Внешние и внутренние факторы, определяющие специфику деятельности группы и команды в организации и вне её.

2. Доверие и делегирование полномочий в организации и команде

3. Командная роль: основные характеристики.

4. Конфликты в групповом взаимодействии. Основные причины конфликтов

5. Концепция командных ролей Р.М. Белбина

6. Кризисы и конфликты в групповом взаимодействии

7. Методы исследования социального взаимодействия: классификация и сравнение

8. Модели командообразования: общая характеристика. Основные подходы к формированию команды

9. Модель управленческих ролей Т.Ю. Базарова

10. Понятие и составные части доверия как основы социального взаимодействия.

11. Понятие социальной группы, команды, командного взаимодействия

12. Принципы построения команды.

13. Стадии и процессы командообразования

14. Стили разрешения конфликтов

15. Стили руководства.

16. Сходства и различия малой группы и команды. Признаки эффективной команды

17. Типология команд: общая характеристика

18. Типология конфликтов

19. Характеристика лидерства в условиях команды. Базовые компетенции лидера команды.

### **Требования к рейтинг-контролю**

Текущая работа студентов очной формы обучения оценивается в 100 баллов, которые распределяются между двумя модулями (периодами обучения) следующим образом:

Модуль (период обучения)	Максимальная сумма баллов в модуле	Максимальная сумма баллов за работу на практических занятиях	Максимальный балл за рейтинговую контрольную работу
--------------------------	------------------------------------	--	---



		(самостоятельная работа)	
1	40	25	15
2	60	40	20

## VII. Материально-техническое обеспечение

Лекционная аудитория, учебный класс. Использование мультимедийной техники для воспроизведения электронных презентаций, визуальной и аудиальной поддержки излагаемого учебного материала.

## X. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины

№ п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины (или модуля)	Описание внесенных изменений	Дата и протокол заседания кафедры, утвердившего изменения
1.	III. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	Задания и рекомендации для самостоятельной работы при подготовке к семинарским занятиям, тесты для самоконтроля.	Протокол № 1 от 28.08.2020
2.	IV. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	Обновление фонда оценочных средств в соответствии с требованиями ФГОС ВО	Протокол № 1 от 28.08.2020
3.	V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	Обновление списка основной литературы в связи с пополнением фонда научной библиотеки	Протокол № 1 от 28.08.2020

4.	V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	Обновление списка основной литературы в связи с пополнением фонда научной библиотеки	Протокол № 1 от 16.09.2021
2.	IV. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	Обновление фонда оценочных средств в соответствии с требованиями ФГОС ВО	Протокол № 1 от 29.08.2022