

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Павлова Людмила Станиславовна

Должность: и.о. проректора по образовательной деятельности

Дата подписания: 09.10.2025 12:31:03

Уникальный программный ключ:

d1b168d67b4d7601572f8158b54869a0a60b0a21

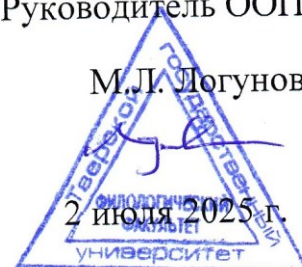
УП: 45.03.01 Филол

Отч фил 2025.plx

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
ФГБОУ ВО «ТВЕРСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель ООП

М.Л. Логунов



Рабочая программа дисциплины

Социальное взаимодействие в командной работе

Закреплена за кафедрой:	Истории и теории литературы
Направление подготовки:	45.03.01 Филология
Направленность (профиль):	Отечественная филология
Квалификация:	Бакалавр
Форма обучения:	очная
Семестр:	6

Программу составил(и):

канд. филол. наук, доц., Белова Татьяна Викторовна

Тверь, 2025

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цели освоения дисциплины (модуля):

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

Задачи :

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

Цикл (раздел) ОП: Б1.В

Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Введение в теорию коммуникации

Информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности

Педагогика

Модели профессиональной деятельности филолога

Введение в спецфилологию

Основы речевого воздействия

Филологические основы проектной деятельности

Функциональная стилистика русского языка

Социология и психология чтения

Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Учебная дисциплина «Социальное взаимодействие в командной работе» входит часть, формируемую участниками образовательных отношений. При изучении данной дисциплины наполняется содержанием и осваивается технология создания коммуникативных актов, направленных на профессиональную деятельность, создание проектов, подготовка документации. Курс «Социальное взаимодействие в командной работе» способствует повышению профессиональной культуры студентов. Дисциплина нацелена прежде всего на повышение уровня практического владения профессиональной терминологией, умения работать в коллективе.

Введение в методологию научного исследования

Социология литературы

Педагогическая практика (получение первичных навыков педагогической деятельности)

Педагогическая практика по литературе

Научно-исследовательская работа

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость	2 ЗЕТ
Часов по учебному плану	72
в том числе:	
самостоятельная работа	48

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

УК-2.4: Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и точками контроля, при необходимости корректирует способы решения задач

УК-3.1: Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели

УК-3.2: При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников

УК-3.3: Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого

УК-3.4: Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели

УК-3.5: Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат

УК-6.1: Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей

УК-6.2: Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста

УК-6.3: Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста

УК-6.4: Строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития

5. ВИДЫ КОНТРОЛЯ

Виды контроля в семестрах:	
зачеты	6

6. ЯЗЫК ПРЕПОДАВАНИЯ

Язык преподавания: русский.

7. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№	Наименование разделов и тем	Вид занятия	Сем.	Часов	Примечание
	Раздел 1. Раздел 1. Теоретико-методологическое обеспечение деятельности командного оператора				
1.1	Социальная психология малых групп в организационном контексте	Лек	6	2	

1.2	Социальная психология малых групп в организационном контексте	Пр	6	2	
1.3	Социальная психология малых групп в организационном контексте	Ср	6	9	
1.4	Команда как организационно-центрированный вид групп высокого уровня развития	Лек	6	2	
1.5	Команда как организационно-центрированный вид групп высокого уровня развития	Пр	6	2	
1.6	Команда как организационно-центрированный вид групп высокого уровня развития	Ср	6	9	
	Раздел 2. Раздел 2. Базовые техники командообразования				
2.1	Предварительный этап командообразования	Лек	6	2	
2.2	Предварительный этап командообразования	Пр	6	2	
2.3	Предварительный этап командообразования	Ср	6	10	
2.4	Активный этап командообразования	Лек	6	2	
2.5	Активный этап командообразования	Пр	6	2	
2.6	Активный этап командообразования	Ср	6	10	
2.7	Предметно-деятельностный и завершающий этап командообразования	Лек	6	4	
2.8	Предметно-деятельностный и завершающий этап командообразования	Пр	6	4	
2.9	Предметно-деятельностный и завершающий этап командообразования	Ср	6	10	

Список образовательных технологий

1	Игровые технологии
2	Проектная технология
3	Дискуссионные технологии (форум, симпозиум, дебаты, аквариумная дискуссия, панельная дискуссия, круглый стол, фасилитированная и т.д.)
4	Информационные (цифровые) технологии
5	Технологии развития критического мышления
6	Активное слушание
7	Методы группового решения творческих задач (метод Дельфи, метод 6–6, метод развивающей кооперации, мозговой штурм (метод генерации идей), нетворкинг и т.д.)
8	Занятия с применением затрудняющих условий
9	Тренинг

8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И

ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

8.1. Оценочные материалы для проведения текущей аттестации

Темы рефератов

1. «Этапы большого пути» - история становления и развития практико-ориентированных исследований малых групп.
2. «Группа без личности» и «Личность вне группы» - методологические проблемы классических социально-психологических подходов к изучению малых групп.
3. Сплоченность и напряжение – диалектика групповой динамики.
4. «Герои» и «Козлы отпущения» - первичная неформальная статусно-ролевая структура группы как ресурс командообразования.
5. Сила «перевернутой пирамиды» - от видения к миссии, от миссии к стратегии, от стратегии к ресурсам.
6. Конец «медового месяца» - признаки разрушения первичной интрагрупповой структуры и нарастания межличностных противоречий.
7. Командный оператор в эпицентре негативных проекций – средства саморегуляции и взаимодействия с группой.
8. Ролевая игра как средство «мягкого» перевода интрагруппового конфликта в открытую форму.
9. Техники разрешения конфликтов, построенные на принципах конфронтации.
10. Средства психологического воздействия на «проблемных» членов группы.
11. Использование методов индивидуального консультирования и коучинга в процессе командообразования.
12. Критерии качественного группового контракта. Его место и значение в процессе командообразования.
13. Феномен синергии. Команда как самоуправляющееся социальное сообщество.
14. Гибкость функционально-ролевой структуры команды. Взаимодополняемость и взаимозаменяемость членов команды, с точки зрения ролевых функций. Разработка и внедрение инноваций как базисная функция организационного лидерства.
15. Социально-психологические средства повышения креативности команды.
16. Социально-психологические методы повышения эффективности совещаний.
17. Социально-психологические методы обеспечения эффективности переговорного процесса.
18. Групповой контракт как базисный ресурс преодоления «Синдрома бессмертия».
19. «Мавр сделал свое дело...» - техники обеспечения завершения жизненного цикла группы.
20. «Вербочный тренинг» и другие приключения на лоне природы. Выездные корпоративные мероприятия по «развитию групповой сплоченности» - реальное средство создания управленческих команд или освоение бюджета развития?
21. «Вертикаль власти» или командная работа – где реальный ответ на вызовы современного мира?
22. Концепция деятельностного опосредствования и теория команд – есть ли реальные содержательные различия и, если «да», то в чем?
23. Команда как практическое средство разрешения противоречия между функциями организационного руководства и лидерства в современных условиях.
24. Правовые, профессиональные и этические нормы деятельности командного оператора.
25. «А нужна ли команда?» - целевые критерии, организационные и социально-психологические условия разработки и реализации программы командообразования.
26. Специфика создания управленческих команд в образовательных учреждениях.
27. Основные социально-психологические и психолого-акмеологические критерии подбора кандидатов в команду.
28. «Круг избранных» и все остальные... Проблема текущего взаимодействия команды с организационными подразделениями и внедрения разработанных инноваций.
29. Процесс-анализ как средство повышения эффективности деятельности и

профилактики профессионального выгорания командного оператора.

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

Требования к выполнению реферата

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

Название реферата располагается на титульном листе. В названии должна быть отражена суть рассматриваемой проблемы. В нем содержатся ключевые слова (наименования психологических понятий и явлений), связанные с изучаемой проблемой, и указания на тематические рамки, которыми вы собираетесь ограничиться в работе. Во введении рассматривается актуальность темы с точки зрения современной науки, нынешнего состояния общества и культуры, указывается место обозначенной проблемы среди других, как частных, так и более общих, а также избранное вами направление ее рассмотрения. Введение оканчивается формулированием цели и задач вашего исследования. Цель реферата может заключаться в том, чтобы обобщить или сравнить различные подходы к рассмотрению проблемы, выявить наименее

или наиболее изученные ее стороны, показать основной смысл исследовательского направления, наметить пути его дальнейшего развития. Задачи (их может быть несколько) отражают более детальное рассмотрение цели. В качестве задач могут выступать: анализ литературы по избранной теме, сравнение различных подходов к решению проблемы, исторический обзор, описание основных понятий исследования и т.д. Основная часть посвящена самому исследованию. В ней, в соответствии с поставленными задачами, раскрывается тема реферата. Здесь нужно проследить пути решения поставленной проблемы. Это делается с помощью цитирования и пересказа текста используемых вами литературных источников. При подготовке реферата аспирант должен научиться выделять главное в текстах первоисточников, с которыми работает аспирант. Для написания основной части требуется особенно тщательно выделять из прочитанных научных текстов главные положения, относящиеся к проблеме, а затем кратко, логично и литературно грамотно их излагать. С этой целью полезно идти от общего к частному: название и ключевые понятия теории, ее автор, когда была предложена и почему, к каким результатам привела, кем и как критиковалась, кто дополнял и развивал ее, каково современное состояние проблемы. Основная часть может представлять собой цельный текст, а может состоять из нескольких параграфов, начинающихся пронумерованным подзаголовками. Для иллюстрации основного содержания можно использовать рисунки, схемы, графики, таблицы. Выводы завершают основную часть. В них кратко излагаются основные результаты работы по пунктам, соответствующим задачам исследования и отражается ваше мнение о результатах сравнения или обобщения позиций авторов. В выводах должно быть показано, что цель вашего исследования достигнута. Заключение представляет собой общий итог работы с кратким перечислением выполненных этапов исследования. Здесь же указаны пути дальнейшего исследования проблемы, возможности практического применения полученных результатов и т.п.

2.3. Критерии оценки реферата

При оценке содержания реферата используются следующие критерии:

- умение сформулировать цель работы;
- умение подобрать научную литературу по теме;
- полнота и логичность раскрытия темы;
- самостоятельность мышления;

- стилистическая грамотность изложения;
- корректность выводов;
- правильность оформления работы.

Тестирование

1. Охарактеризуйте базовые основания командной работы:

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

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

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

3. Обозначьте характеристики команды как субъекта саморазвития:

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

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

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

5. Перечислите профессиональных лидеров деловой команды

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

7. Назовите главные качества команды как совокупного субъекта деятельности:

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

8. Назовите составляющие процесса командообразования:
- а) ситуативный подбор кадров (по принципу "из тех, кто тесть");
 - б) критерии, спускаемые "сверху", вышестоящей организацией;
 - в) управленческая философия руководителя его базовых личностных ценностей;
 - г) алгоритм (последовательность этапов) становления вытекающий из специфики команды как организационной и социально-психологической общности.
9. Обозначьте этапы процесса командообразования:
- а) комплектование команды (на основе профессионализма и личной предрасположенности руководителя);
 - б) подбор команды по критериям и инструкциям, выработанным традицией и одобренных вышестоящей организацией;
 - в) сплочение команды на основе её миссии (делового кредо и стратегической цели);
 - г) подписание рабочего контракта на основе поданного заявления;
 - д) позиционирование (формирование ансамбля профессиональных лидеров – команды как совокупного субъекта деятельности);
 - е) распределение работников по рабочим местам, согласно текущих списков рабочей силы;
 - ж) становление команды (социальная зрелость, команда победительница).
10. Руководитель команды – это:
- а) лицо назначенное "сверху" (вышестоящей организацией);
 - в) выдвигается "снизу" из состава рабочей группы (которой предстоит стать "командой");
 - в) самоопределяется на инициативной основе (целевое назначение, выборы, самовыдвижение и тд.), выступает организационным и идейным (содержательным) началом процесса командообразования.

8.2. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету:

1. Виды групп. Определение групповой динамики, ее роль в групповом процессе.
2. Стадии жизненного цикла группы.
3. Теория групповой динамики и концепция деятельностного опосредствования межличностных отношений в группе. Содержательное соотношение понятий «команда» и «коллектив».
4. Команда как средство разрешения диалектического противоречия между руководством и лидерством в организации.
5. Определение управленческой команды. Ее специфика и отличие от других типов групп.
6. Группа и личность. Феномен групповой активности.
7. Особенности процесса социализации в группе.
8. Проблема рекрутирования игроков в команду. Различные подходы и критерии к подбору игроков.
9. Современные теории мотивации деятельности. Их модификации применительно к специфике управленческой команды.
10. Основные положения теории ролей. Базовые социометрические и социодраматические техники. Их использование при работе с командой.
11. Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования.
12. Виды коммуникативных связей. Специфика их формирования и функционирования в команде.
13. Феномен надситуативной активности. Концепция персонализации в контексте командообразования.
14. Понятие синергии. Социально-психологические характеристики команды,

обеспечивающие достижение синергического эффекта.

15. Диалектическая взаимосвязь групповой сплоченности и группового напряжения. Динамический баланс как базовый ресурс интрагруппового развития.

16. Понятие и признаки конфликта. Его роль в процессе развития.

17. Основные направления современной конфликтологии. Их использование при работе с группой.

18. Понятие агрессии. Формы агрессии. Техники работы с агрессией в условиях группы.

19. Конфликтная стадия в процессе построения команды. Ее значение для команды. Особенности работы командного оператора на этом этапе.

20. Современные теории лидерства.

21. Типы лидерских стилей. Их достоинства и недостатки в условиях команды.

22. Типичные проблемы, возникающие в команде, связанные с ролью лидера. Пути их разрешения.

23. Характеристика стадий жизненного цикла группы с точки зрения соотношения групповой сплоченности и группового напряжения.

24. Сходство и различия функций и внутреннего психологического содержания роли лидера и командного оператора. Их взаимодействие в процессе построения команды.

25. Проблема нормирования деятельности в условиях команды. Подготовка и заключение контракта как заключительная стадия активного этапа командообразования.

26. Интеграция формальной и неформальной интрагрупповых структур власти как ключевой фактор достижения синергического эффекта.

27. Видение, миссия и стратегия команды. Их формирование и трансформация в процессе группового развития.

28. Типичные внутренние проблемы, возникающие в команде и пути их решения.

29. Структурные методы командной работы.

30. Типичные проблемы, связанные с личностными особенностями командного оператора.

8.3. Требования к рейтинг-контролю

Максимальная сумма баллов по учебной дисциплине, заканчивающейся зачетом, по итогам семестра составляет 100 баллов. Студенту, набравшему 40 баллов и выше по итогам работы в семестре, в экзаменационной ведомости и зачетной книжке выставляется оценка «зачтено».

Студент, набравший до 39 баллов включительно, сдает зачет.

9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Рекомендуемая литература

Основная

Шифр	Литература
Л.1.1	Звягинцева О. С., Командная работа и коммуникации, Ставрополь: СтГАУ, 2019, ISBN: , URL: https://e.lanbook.com/book/169725
Л.1.2	Сарычев, Чернышова, Социальная психология, Москва: Юрайт, 2023, ISBN: 978-5-534-03250-5, URL: https://urait.ru/bcode/514528
Л.1.3	Огородова, Пошехонова, Социальная психология образования, Москва: Юрайт, 2024, ISBN: 978-5-534-08662-1, URL: https://urait.ru/bcode/539768
Л.1.4	Почебут, Чикер, Организационная социальная психология, Москва: Юрайт, 2024, ISBN: 978-5-534-07752-0, URL: https://urait.ru/bcode/538931

Л.1.5	Свенцицкий, Социальная психология, Москва: Юрайт, 2024, ISBN: 978-5-534-15855-7, URL: https://urait.ru/bcode/535839
Л.1.6	Козлов, Трифонова, Панкратова, Николаева, Социальная психология, Москва: Юрайт, 2024, ISBN: 978-5-534-14090-3, URL: https://urait.ru/bcode/544134
Л.1.7	Чернышев, Сарычев, Социальная психология личности и группы, Москва: Юрайт, 2024, ISBN: 978-5-534-13692-0, URL: https://urait.ru/bcode/543961

Дополнительная

Шифр	Литература
Л.2.1	Шиманская В., Карпов Н., Командная работа: запуск проекта любой сложности, Москва: Альпина Паблишер, 2022, ISBN: 978-5-9614-2927-5. – ISBN 978-5-9614-2338-9 (серия «4К – навыки будущего»), URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=707507
Л.2.2	Семечкин, Социальная психология, Москва: Юрайт, 2024, ISBN: 978-5-534-08667-6, URL: https://urait.ru/bcode/539142
Л.2.3	Макурова, Боднар, Любякин, Оконечникова, Вильгельм, Сыманюк, Социальная психология: современная теория и практика, Москва: Юрайт, 2024, ISBN: 978-5-534-17130-3, URL: https://urait.ru/bcode/532436
Л.2.4	Корягина, Социальная психология: теория и практические методы, Москва: Юрайт, 2024, ISBN: 978-5-534-01491-4, URL: https://urait.ru/bcode/536235

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Журнал «Консультант по управлению» : http://www.prosmc.ru
Э2	Журнал «Управление персоналом» : http://www.top-personal.ru

Перечень программного обеспечения

1	Google Chrome
2	Adobe Acrobat Reader
3	ABBYY Lingvo x5
4	OpenOffice
5	ОС Linux Ubuntu
6	Многофункциональный редактор ONLYOFFICE

Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1	Виртуальный читальный зал диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ)
2	Репозиторий ТвГУ
3	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (подписка на журналы)
4	ЭБС BOOK.ru
5	ЭБС «Лань»
6	ЭБС ТвГУ

7	ЭБС IPRbooks
8	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
9	ЭБС «ЮРАИТ»
10	ЭБС «ZNANIUM.COM»
11	СПС "КонсультантПлюс"

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Аудит-я	Оборудование
4-28	компьютеры
4-34	проектор, кронштейн, удлинитель, экран, переносной ноутбук

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Социальная психология малых групп в организационном контексте.

Вопросы для обсуждения:

1 Многообразие групп в организациях.

2 Групповая динамика, как движущая сила группового развития, диалектическое взаимодействие личности и группы как взаиморазвивающих субъектов.

3 Преимущества и недостатки групповой работы.

4 Межгрупповые отношения в организациях.

5 Положение индивида в группе: статус, его признаки. Ролевое поведение.

Темы рефератов:

1 «Этапы большого пути» - история становления и развития практикоориентированных исследований малых групп.

2 «Группа без личности» и «Личность вне группы» - методологические проблемы классических социально-психологических подходов к изучению малых групп.

3 Сплоченность и напряжение – диалектика групповой динамики.

4 «Герои» и «Козлы отпущения» - первичная неформальная статусно-ролевая структура группы как ресурс командообразования.

5 Сила «перевернутой пирамиды» - от видения к миссии, от миссии к стратегии, от стратегии к ресурсам.

Задания для самостоятельной работы:

1 Определите пять основных факторов группового поведения.

2 Перечислите одиннадцать аспектов деятельности рабочих групп. Перечислите восемь ролей членов группы. Укажите сильные и слабые стороны каждой из них.

1.2 Команда как организационно-центрированный вид групп высокого уровня развития.

Вопросы для обсуждения:

1 Команды как группы высокого уровня развития.

2 Признаки команд.

3 Основные закономерности командообразования.

4 Роль руководителя в формировании команд.

Темы рефератов:

1 Использование методов индивидуального консультирования и коучинга в процессе командообразования.

2 Критерии качественного группового контракта. Его место и значение в процессе командообразования.

3 Феномен синергии. Команда как самоуправляющееся социальное сообщество.

4 Гибкость функционально-ролевой структуры команды.

Взаимодополняемость и взаимозаменяемость членов команды, с точки зрения ролевых функций. Разработка и внедрение инноваций как базисная функция организационного лидерства.

5 Социально-психологические средства повышения креативности команды.

- Групповой анализ сообщений.

Задания для самостоятельной работы :

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

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

2.1. Предварительный этап командообразования

Вопросы для обсуждения:

1 Перечислите основные критерии подбора кандидатов в команду.

2 Перечислите основные критерии формирования методического пакета для подбора кандидатов в команду.

3 Как ролевая модель Р. Белбина соотносится с особенностями типов личности в типологии Майерс-Бриггс и особенностями мотивационного профиля?

4 Перечислите основные принципы построения диагностического интервью и ключевые диагностические признаки по шкалам типологии Майерс-Бриггс.

Темы рефератов:

1 Концепция деятельностного опосредствования и теория команд – есть ли реальные содержательные различия и, если «да», то в чем?

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

3 Правовые, профессиональные и этические нормы деятельности командного оператора.

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

5 Специфика создания управленческих команд в образовательных учреждениях.

6 Основные социально-психологические и психолого- акмеологические критерии подбора кандидатов в команду. Задания для самостоятельной:

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

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

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

2.2 Активный этап командообразования.

Вопросы для обсуждения:

1. Перечислите универсальные факторы, повышающие групповую сплоченность и групповое напряжение. Охарактеризуйте типичное для первой стадии группового развития соотношение сплоченность/напряжение.

2. Охарактеризуйте типичную для первой стадии группового развития

неформальную интрагрупповую структуру власти и психологические механизмы ее формирования.

3. Дайте определение командного видения, миссии, стратегии и выделите их содержательную специфику на первой стадии группового развития.

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

Темы рефератов:

1. Социально-психологический тренинг как средство интрагруппового развития.

2. Социально-психологические особенности лидерства в команде.

3. Сплоченность и напряжение – диалектика групповой динамики.

4. «Герои» и «Козлы отпущения» - первичная неформальная статусно-ролевая структура группы как ресурс командообразования.

5. Сила «перевернутой пирамиды» - от видения к миссии, от миссии к стратегии, от стратегии к ресурсам.

Задания для самостоятельной работы:

1. Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса, подготовьте динамическое упражнение

направленное на выявление реальной неформальной интрагрупповой структуры власти в вашей учебной группе.

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

3. По завершении практического занятия, проанализируйте его ход с точки зрения динамического баланса и уровня групповой энергетики. Выделите точки бифуркации и определите с какими конкретными событиями они связаны.

Вопросы для обсуждения:

1. Перечислите основные признаки пассивной агрессии. Почему для успешного создания команды необходимо ее отреагирование в открытой форме?

2. Охарактеризуйте типичные изменения в неформальной интрагрупповой структуре власти характерные для конфликтной стадии группового развития и психологические механизмы действием которых они вызваны.

3. Перечислите принципы продуктивной конфронтации. Как они связаны с достижением результата «взаимный выигрыш» в конфликтной ситуации?

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

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

Темы рефератов:

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

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

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

4. Техники разрешения конфликтов, построенные на принципах конфронтации.

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

Задания для самостоятельной работы:

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

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

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

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