

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 26.06.2025 16:25:57
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fec3ad1bf35f08

УП: 44.03.03 СДО
Психол.сопровожд.
ЗФО 2025.plx

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

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель ООП

Гонина О.О.



Рабочая программа дисциплины

Социальное взаимодействие в командной работе

Закреплена за кафедрой:	"Социальная работа и педагогика"
Направление подготовки:	44.03.03 Специальное (дефектологическое) образование
Направленность (профиль):	Специальная психология (Психологическое сопровождение образования детей с нарушениями в развитии)
Квалификация:	Бакалавр
Форма обучения:	заочная
Семестр:	1

Программу составил(и):

канд. психол. наук, зав. кафедры, Гонина О.О.; канд. психол. наук, доц., Бысюк А.С.

Тверь, 2025

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цели освоения дисциплины (модуля):

сформировать способность успешно решать спектр задач, связанных с решением поставленных целей и выбором оптимальных способов их решения исходя из понимания своей роли в работе команды специалистов; осуществлять социальное взаимодействие выполнять определенную роль в команде.

Задачи :

- сформировать у студентов представление о команде;
- сформировать навыки поведения в команде (учитывать особенности поведения и интересы других членов команды, анализировать последствия от своих действий в команде, осуществлять конструктивную коммуникацию с другими членами команды, соблюдать правила и нормы командной работы).

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ОП: Б1.О

Требования к предварительной подготовке обучающегося:

навыки сотрудничества со сверстниками, детьми младшего возраста, взрослыми в образовательной, общественно полезной, учебно-исследовательской, проектной и других видах деятельности толерантное сознание и поведение в поликультурном мире, готовность и способность вести диалог с другими людьми, достигать в нем взаимопонимания, находить общие цели и сотрудничать для их достижения, способность противостоять идеологии экстремизма, национализма, ксенофобии, дискриминации по социальным, религиозным, расовым, национальным признакам и другим негативным социальным явлениям, сформированные в процессе школьного обучения.

Введение в профессиональную деятельность

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

Введение в профессиональную деятельность

Взаимодействие субъектов образования в решении профессиональных задач

Профессиональная компетентность современного педагога

Педагогическая практика

Ознакомительная практика

Психолого-педагогическая практика

Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы)

Преддипломная практика

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость	2 ЗЕТ
Часов по учебному плану	72
в том числе:	
самостоятельная работа	60
часов на контроль	4

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

УК-2.5: Представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования

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

5. ВИДЫ КОНТРОЛЯ

Виды контроля на курсах:	
зачеты	1

6. ЯЗЫК ПРЕПОДАВАНИЯ

Язык преподавания: русский.

7. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№	Наименование разделов и тем	Вид занятия	Сем.	Часов	Примечание
	Раздел 1. Социальное взаимодействие в командной работе				
1.1	Введение в групповую работу	Лек	1	1	
1.2	Введение в групповую работу	Ср	1	10	
1.3	Понятие команды, типы команд	Лек	1	1	
1.4	Понятие команды, типы команд	Ср	1	10	
1.5	Организация деятельности команды	Лек	1	1	
1.6	Организация деятельности команды	Ср	1	8	
1.7	Коммуникация в команде	Лек	1	1	
1.8	Коммуникация в команде	Ср	1	12	
1.9	Взаимодействие команд	Ср	1	10	
1.10	Итоговое занятие по модулю	Ср	1	10	
1.11	Проектирование и проведение групповой работы	Пр	1	4	
1.12	Зачет, подготовка к зачету	Зачёт	1	4	

Список образовательных технологий

1	Дискуссионные технологии (форум, симпозиум, дебаты, аквариумная дискуссия, панельная дискуссия, круглый стол, фасилитированная и т.д.)
2	Информационные (цифровые) технологии
3	Активное слушание
4	Технологии развития критического мышления
5	Метод case-study

8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

8.1. Оценочные материалы для проведения текущей аттестации

Вариант 1.

1 Команда – это

а небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели

б небольшая группа людей, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия

с 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 ком-плименты и похвалы

б провоцируют споры и конфликты

с способны поступиться собственным мнением ради поддержания гармонии в команде

3 Р. Дафт выделяет следующие роли среди членов команд

а Специалисты по решению задач

б Специалисты по выходу из ситуации

с Члены команды, играющие роль стороннего

д Члены команды, играющие двойную роль

4 Если большинство членов команды склонны к исполнению роли «специалистов по решению задач», то

а команда оказывается не эффективна

б команда оказывается очень эффективна, но только в течение короткого отрезка времени

с команда оказывается очень эффективна, но только в течение длинного отрезка времени

5 Активно не участвуют ни в решении задач, ни в создании положительного эмоционального климата

а члены команды, осуществляющие социально-эмоциональную поддержку

б члены команды, играющие роль стороннего наблюдателя

с специалисты по решению задач

6 Согласно классификации Бельбина, заботятся о завершении намеченного и настаивают на этом даже тогда, когда энтузиазм всех остальных членов команды уже исчерпан

а возмутители спокойствия

б доводящие до конца

с действующие

7. Автором теории черт, согласно которой лидером может быть не любой

человек, а только тот, кто обладает определенным набором личностных свойств, является

a Р. Стогдил

b К. Левин

c Р. Дафт

d М. Белбин

8 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

9 К этапам развития команды относится

a формирование

b смятение

c изумление

d нормирование и выполнение работы

10 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

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 Лидерство на уровне малой группы предполагает реализацию таких функций как

a целеполагание

b распознавание c идентификация

3 Командному духу мешает зародиться

a монополизация дискуссии в команде, использование групповых процессов для удовлетворения личных властных амбиций

b наличие двух и более лидеров

c заострение внимания на несущественных деталях и недостатках в работе

d большое количество участников команды

4 Связь всех уровней управления позволяют обеспечить

a вертикальные каналы коммуникации

b горизонтальные каналы коммуникации

c восходящие организационные коммуникации

d нисходящие организационные коммуникации

5 Отчеты о работе, докладные записки и т.п. - это

a вертикальные каналы коммуникации

b горизонтальные каналы коммуникации c восходящие организационные коммуникации

d нисходящие организационные коммуникации

6 Поток информации между сотрудниками на одном иерархическом уровне – это

a вертикальные каналы коммуникации

b горизонтальные каналы коммуникации

c восходящие организационные коммуникации

d нисходящие организационные коммуникации

7 Поток информации от подчиненных к руководству

a вертикальные каналы коммуникации

b горизонтальные каналы коммуникации

c восходящие организационные коммуникации

d нисходящие организационные коммуникации

8 Когда зарождается командный стиль работы в организации, активизируется

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

9 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

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

- a деликатное разъяснение лежащего в его основе недоразумения
- b публичное обсуждение причин конфликта
- c активизация сторон, принимающих участие в конфликте

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

a отношения лидера группы к совместной деятельности - прежде всего к её мотивам и целям

b межличностные отношения, возникающие между членами группы в результате согласования совместной деятельности

c межличностные отношения, непосредственно с совместной деятельностью не связанные

d отношения каждого члена группы к совместной деятельности -прежде всего к её мотивам и целям

5 Социум оценивает значимость группы по

- a действиям лидера группы
- b планам работы группы
- c действиям каждого члена группы
- d результату совместной деятельности

6 К вариантам поведения в конфликте относится компромисс, для которого характерно

a участники готовы мириться с некоторыми неудобствами, готовы идти на частичные уступки

b сочетание взаимных уступок конфликтующих сторон и частичного удовлетворения ими интересов друг друга

c участники не готовы обсуждать условия противоположной стороны

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

- a сотрудничество
- b компромисс
- c борьба
- d избегание

8 Профессионализм в любой области, имеет один существенный изъян

а «внешний цензор»

б «внутренний цензор»

с «цензор»

9 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

с результат работы достигается быстрее

8.2. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

УК-2.5 Представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или

совершенствования

1. Письменно, творческое задание

Проанализируйте изменения динамического баланса в вашей учебной группе после проведения тренинга.

2. Письменно, мини-проект

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.

Предложите пути развития вашей группы как команды / команд.

Критерии оценивания и шкала оценивания

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

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 – максимально 10 баллов

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовать свою роль в команде

Устно / кейс,

Решите ситуацию используя метод «шесть шляп»

Все владельцы шляп –

Вы одна команда специалистов. Вам нужно разработать программу по работе с агрессивным ребенком. Роли в команде: директор, педагог, психолог, родитель, социальный педагог.

Критерии оценивания и шкала оценивания

Все члены команды придерживаются своей «роли». Соблюдают культуру общения, используют технологии коллективного обсуждения. Используют технологию оценки рисков – максимально 10 баллов

Устно / ситуационное задание,

«Найдите общее». Работа в парах. Каждый говорит на свою тему. Темы для разговора не соприкасаются друг с другом. Говоря на свою тему, участник должен определить тему партнера и постараться найти общие точки соприкосновения.

Примерные темы для диалога:

Проблема взаимоотношений детей и педагогов и отдых

Критерии оценивания и шкала оценивания

Деликатно начата беседа; подведен разговор к своей теме; разговор на свою тему; понимание темы партнера; найдена связка между темами;

Найдена общая тема, корректно завершена беседа – максимально 10 баллов

8.3. Требования к рейтинг-контролю

Не предусмотрен.

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

Рекомендуемая литература

Основная

Шифр	Литература
Л.1.1	Корниенко, Командообразование, Москва: Юрайт, 2024, ISBN: 978-5-534-14723-0, URL: https://urait.ru/bcode/544419
Л.1.2	Корягина, Михайлова, Социальная психология, Москва: Юрайт, 2024, ISBN: 978-5-534-16491-6, URL: https://urait.ru/bcode/535899
Л.1.3	Столяренко, Столяренко, Социальная психология, Москва: Юрайт, 2024, ISBN: 978-5-534-02629-0, URL: https://urait.ru/bcode/535629

Дополнительная

Шифр	Литература
Л.2.1	Леонов, Конфликтология: общая и прикладная, Москва: Юрайт, 2024, ISBN: 978-5-534-09672-9, URL: https://urait.ru/bcode/540916
Л.2.2	Панфилова, Долматов, Культура речи и деловое общение, Москва: Юрайт, 2024, ISBN: 978-5-534-16685-9, URL: https://urait.ru/bcode/544942

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Энциклопедический словарь по психологии и педагогике (сводный) http://med.niv.ru/doc/dictionary/psychology-and-pedagogy/index.htm?ysclid=m7stfdy8bn720666126 : http://med.niv.ru/doc/dictionary/psychology-and-pedagogy/index.htm?ysclid=m7stfdy8bn720666126
----	---

Перечень программного обеспечения

1	ABBYY Lingvo x5
2	OpenOffice
3	WinDjView
4	Qgis
5	Google Chrome
6	Adobe Acrobat Reader
7	Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows

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 ТвГУ
5	ЭБС BOOK.ru
6	ЭБС «Лань»
7	ЭБС IPRbooks
8	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
9	ЭБС «ЮРАИТ»
10	ЭБС «ZNANIUM.COM»

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Аудит-я	Оборудование
9-206	комплект учебной мебели, переносной ноутбук, проектор, зеркало

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

- Общее представление о команде
Заполнить таблицу «Представления о команде, командообразовании у разных авторов»

Определение «команда»	Автор	Источник
Определение «командообразование»	Автор	Источник
- Заполнить таблицу «Сравнительный анализ понятий «команда» и «группа»»:

Команда	Группа
---------	--------
- Распределение ролей в команде
Заполните таблицу «Виды проектных групп и их специфика»

Вид команды	Характеристика
-------------	----------------
- Проведите диагностику 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.
- Проанализируйте динамическое состояние вашей учебной группы с точки зрения проявлений пассивной агрессии.
- Проанализируйте изменения динамического баланса в вашей учебной группе после проведения тренинга.
- Подготовьте проект группового контракта для вашей учебной группы, позволяющий, на ваш взгляд, реально повысить эффективность ее деятельности.