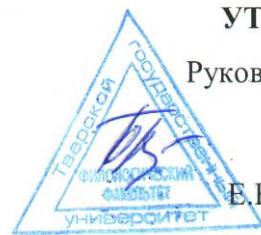


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 03.10.2023 14:15:36
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

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



УТВЕРЖДАЮ:
Руководитель ООП

Е.Н. Брызгалова

«29» июня 2023 г.

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

Направление подготовки

42.03.02 Журналистика

Профиль

Периодические издания и мультимедийная журналистика

Для студентов 1 курса очная форма обучения

Составитель: *к.психол.н., доц. Клюева О.В.*

Тверь 2023

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.

Данный курс закладывает основы для изучения следующих дисциплин: «Основы теории коммуникации», «Психология журналистики», практик.

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 style="text-align: center;">УК-2</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 style="text-align: center;">УК-3</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; 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 курсовая работа)	
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
ИТОГО	108	17	17		74

III. Образовательные технологии

Учебная программа – наименование разделов и тем (в строгом соответствии с разделом II РПД)	Вид занятия	Образовательные технологии
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

б) Специалисты по выходу из ситуации

в) Члены команды, играющие роль стороннего

г) Члены команды, играющие двойную роль

4. В состав базовых признаков реальной команды входит

а) совместная разделяемая членами группы ответственность за достижение поставленных целей и следование общим ценностям

б) использование определенных общих подходов к работе

в) отсутствие у членов группы взаимодополняющих умений и навыков

г) большое число ее членов

5. К этапам развития команды относится

а) формирование

б) смятение

в) изумление

г) нормирование и выполнение работы

6. Цели и задачи, стоящие перед командой

а) могут быть достигнуты отдельными ее членами

б) не могут быть достигнуты отдельными ее членами

в) могут быть достигнуты отдельными ее членами через промежуток време-

ни

7. По целевому назначению группы классифицируются на:

а) неформальные

б) малые

в) триады

г) первичные

Вариант 2.

1. Командная работа может оказаться неприемлемой

а) в случаях, когда отсутствует лидер

б) в случаях, когда в команде меньше пяти человек

в) в случаях, когда требуется найти быстрое решение

г) 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
 - b) конфликт
 - v) согласованность
 - г) эффективная структура
7. На какой стадии развития группы формируются базовые нормы и правила поведения людей в группе:
- a) становление
 - b) конфликт
 - v) 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

- 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. 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

6. 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

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
- с) 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>Задаем цель проекта в области профессиональной деятельности.</p> <p>Требуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определить проблему, решение которой напрямую связано с достижением цели проекта, с указанием нерешенных задач; - выделить основные задачи проекта и обосновать их актуальность; - обосновать последовательность решения задач, - рассмотреть ожидаемые результаты решения каждой задачи и их влияние на 	<p>Творческое задание, проекты</p> <p>Письменно</p>	<p>Верно определена проблема, обозначены задачи проекта;</p> <p>предложены способы решения задач;</p> <p>дается оценка ожидаемым результатам – максимум 10</p>

	<p>решение других задач проекта;</p> <ul style="list-style-type: none"> - предложить способы решения задач с описанием ожидаемых результатов, - оценить предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта 		
<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; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели;</p> <p>УК-3.5 Соблюдает нормы и установ-</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 – максимально 10 баллов</p>

<p>ленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат</p>			
<p>УК-3.1 Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p>	<p>Задаем:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цель работы команды, - этапы работы по достижению цели - характеристику членов команды (достоинства и недостатки); <p>Требуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - описать стратегию сотрудничества по достижению поставленной цели и требования к членам команды, - определить свои достоинства и недостатки по сравнению с другими членами команды, - обосновать свою роль в команде на каждом этапе работ 	<p>Творческое задание, проекты Письменно</p>	<p>Представлена стратегия сотрудничества по достижению поставленной цели. Дается обоснование своей роли в команде</p>
<p>УК-3.2 При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников</p>	<p>Задаем:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цель группового проекта, - распределение работ между членами команды (проектной группы), - принципы решения спорных вопросов - особенности поведения и интересов членов команды, <p>Требуется представить</p> <ul style="list-style-type: none"> - понимание своей роли в достижении цели проекта, - приемы взаимодействия с каждым членом команды при решении спорных вопросов <p>2</p> <p>Задаем:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цель социального взаимодействия, - участники взаимодействия, - принципы решения спорных вопросов - интересы участников взаимодействия, <p>Требуется представить:</p>	<p>Творческое задание, проекты Письменно</p>	<p>Понимает свою роль в команде в достижении цели проекта Демонстрирует приемы взаимодействия с каждым членом команды при решении спорных вопросов</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - понимание своей роли в достижении цели социального взаимодействия, - приемы взаимодействия с участниками взаимодействия при решении спорных вопросов 		
<p>УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого;</p>	<p>1. Задаем:</p> <ul style="list-style-type: none"> - планируемый результат работы команды, - личные действия членов команды, - возможные последствия личных действий членов команды. <p>Требуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - провести анализ воздействия личных действий членов команды на общий результат, - обосновать свои личные действия для достижения заданного результата <p>2. Задаем:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цель социального взаимодействия, - участники взаимодействия, - возможные последствия личных действий участников взаимодействия. <p>Требуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - провести анализ воздействия личных действий на результаты взаимодействия, - обосновать свои личные действия для достижения цели взаимодействия 	<p>Творческое задание, проекты Письменно</p>	<p>Представлен анализ воздействия личных действий членов команды на общий результат 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>Задаем:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сферу деятельности и цель работы команды, - основные задачи для достижения поставленной цели, - знания и опыт членов команды, - идеи членов команды по решению основных задач. <p>Требуется:</p>	<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</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - определить информацию, необходимую для достижения поставленной цели, исходя из знаний и опыта членов команды, - предложить порядок обмена информацией, знаниями и опытом для достижения поставленной цели; составить план соответствующих мероприятий; - оценить идеи членов команды по решению основных задач для достижения поставленной цели, показать их достоинства и недостатки; 		<p>достижения поставленной 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,</p> <p>Показаны их достоинства и недостатки</p>
<p>УК-3.5. Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат</p>	<p>Задаем:</p> <ul style="list-style-type: none"> - общие принципы командной работы (равноправие, обмен информацией, ответственность каждого члена команды за общий результат, открытый диалог, открытое проявление и разрешение конфликтов, командная подотчетность); - распределение ролей между членами команды (зоны ответственности) - перечень факторов, влияющих на работу команды и ее результат; - предложения по работе с факторами, влияющими на результат <p>Требуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обосновать актуальность соблюдения правил командной работы с учетом факторов, влияющих на общий результат; - из перечня факторов, влияющих на общий результат работы команды, выделить те, которые соответствуют зоне ответственности каждого члена команды; - распределить предложения по работе с факторами, влияющими на общий результат, по зонам ответ- 	<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>

	ственности членов команды; - дать характеристику личной ответственности каждого члена команды за общий результат		
--	---	--	--

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>

а) Лицензионное программное обеспечение:

1. Google Chrome – бесплатно
2. Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows – Акт на передачу прав № 2129 от 25 октября 2016 г.;
3. MS Office 365 pro plus – Акт приёма-передачи № 369 от 21 июля 2017 г.;
4. Microsoft Windows 10 Enterprise – Акт приёма-передачи № 369 от 21 июля 2017 г.

б) Свободно распространяемое программное обеспечение

– Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- «Консультант Плюс». – Режим доступа: URL: <http://www.consultant.ru/>;
- «Гарант». – Режим доступа: URL: <http://www.garant.ru>.
 - 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://library.tversu.ru/kratie-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://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 «Ин-тернет», 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

Критерий	Группа	Команда

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 ее деятельности.

Вопросы для итогового контроля (зачета)

1. Модели командообразования: общая характеристика
2. Стадии и процессы командообразования
3. Комплектование команды: принципы и упражнения.
4. Формирование в команде общего видения: понятие и процедуры
5. Командная роль: основные характеристики.
6. Виды проектных групп и их специфика.
7. Методы исследования социального взаимодействия: классификация и сравнение
8. Концепция командных ролей Р.М. Белбина
9. Модель управленческих ролей Т.Ю. Базарова
10. Приемы и способы формирования командного духа (варианты тренинга командной сыгровки).
11. Характеристика лидерства в условиях команды. Базовые компетенции лидера команды.
12. Сходства и различия малой группы и команды
13. Кризисы и конфликты в групповом взаимодействии
14. Внешние и внутренние факторы, определяющие специфику деятельности группы и команды в организации и вне её.
15. Доверие и делегирование полномочий в организации и команде

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 (самостоятельная работа)	Максимальный балл за рейтинговую контрольную работу
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.

VIII. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины

№п.п.	Обновленный раздел рабочей	Описание внесенных	Реквизиты документа,
-------	----------------------------	--------------------	----------------------

	программы дисциплины	изменений	утвердившего измене- ния
1.			
2.			