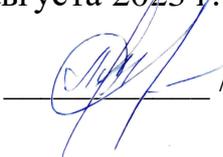


Негосударственное образовательное учреждение высшего образования
«Московский социально-педагогический институт»
Факультет практической психологии

Утверждена
на заседании кафедры
социально-психологической безопасности личности
31 августа 2023 г., протокол № 10

И.о.зав.кафедрой  / Морозов А.В. /

**Рабочая программа дисциплины
ФТД.В.02 «Командообразование»**

Направление подготовки
37.03.01 Психология (уровень бакалавриата)

Направленность (профиль)
Практическая психология

Форма обучения
Очная, очно-заочная

1. Наименование дисциплины - «Командообразование»

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Цель освоения дисциплины:

Цель дисциплины: формирование у студентов компетенций, позволяющих им успешно решать весь спектр задач, связанных с созданием и функционированием команд в организациях, а также отчетливо выраженного индивидуального взгляда на проблему создания и функционирования управленческой команды, понимания ее сути как социально-психологического феномена

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

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

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
<p>УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>УК-3.1. Демонстрирует способность работать в команде УК-3.2. Способен занимать активную, ответственную позицию в команде</p>	<p>Знать: особенности психологии общения, техники активного слушания, подстройки к собеседнику. Признаки нарушения в коммуникативной сфере. Уметь: слушать партнера и давать ему обратную связь; уметь выстраивать бесконфликтное общение; применять в профессиональной деятельности приемы делового и управленческого общения с целью оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий. Владеть: понятийным аппаратом в рамках данного предмета; техниками активного слушания; навыками проведения презентаций; умением выстраивать межличностные и деловые отношения; методикой работы тренинга в 2 контексте делового общения, некоторыми базовыми техниками, позволяющими повысить профессиональную компетентность</p>

3. Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Командообразование» (ФТД.В.2) относится к Блоку Факультативы и изучается в 5-м семестре.

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономически часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Объем дисциплины в зачетных единицах составляет - 1 з.е. (36 академических часов).

Количество академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем – 18 час.

в том числе на:

лекции – 10 час.,

практические занятия (семинары) – 8 час.,

количество академических часов, выделенных на самостоятельную работу обучающихся – 18 час.

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий

№ п/п	Темы (разделы) дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость в часах				Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Контактная работа			Самостоятельная работа	
			Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия / семинары		
1.	Предварительный этап командообразования	8	2		2	6	Реферат
2.	Активный этап командообразования	8	4		2	6	Реферат
3.	Предметно-деятельностный и завершающий этап командообразования	8	4		4	6	Групповая работа
	Итого: 36 академ. часа		10		8	18	

Содержание разделов дисциплины

№	Раздел	Темы лекций	Темы практических занятий
1	Предварительный этап командообразования	Философия как методология психологического тренинга. Основные положения транзактного анализа. Структура личности в транзактном анализе. Сценарии в транзактном анализе.	
2	Активный этап командообразования		Методическое обеспечение подбора кандидатов в команду (И. Майерс, К. Бриггс, Р. Белбин, В.А. Ильин, О. Креггер, Дж. Тьюсон, Ш. Ричи, П. Мартин). Использование типологии Майерс – Бриггс в сочетании с индивидуальным профилем трудовой мотивации Ричи-Мартина в целях выявления личностной предрасположенности к реализации той или командной роли в рамках функциональной модели Р. Белбина..
3	Предметно-деятельностный и завершающий этап командообразования		Социально-психологическая Структурные методы командной работы. Техники стимуляции креативности. «Синдром бессмертия» и роль командного оператора в его преодолении.

6.Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1.Предварительный этап командообразования

Вопросы для обсуждения:

Перечислите основные критерии подбора кандидатов в команду.

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

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

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

Темы рефератов:

Концепция деятельностного опосредствования и теория команд

есть ли реальные содержательные различия и, если «да», то в чем?

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

Правовые, профессиональные и этические нормы деятельности командного оператора.

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

Специфика создания управленческих команд в образовательных учреждениях.

Основные социально-психологические и психолого-акмеологические критерии подбора кандидатов в команду.

Образовательные технологии:

Анализ кейсовых ситуаций.

Тематическая дискуссия.

Групповая проектная деятельность.

Ролевая игра.

Доклады.

Анализ сообщений.

Задания для самостоятельной работы:

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 типичности.

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

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

Формы контроля самостоятельной работы:

заслушивание докладов;

экспресс-опрос;

проверка письменных заданий

2. Активный этап командообразования.

Вопросы для обсуждения:

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

Охарактеризуйте типичную для первой стадии группового развития неформальную интрагрупповую структуру власти и психологические механизмы ее формирования.

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

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

Темы рефератов:

Социально-психологический тренинг как средство интрагруппового развития.

Социально-психологические особенности лидерства в команде.

Сплоченность и напряжение – диалектика групповой динамики.

«Герои» и «Козлы отпущения» - первичная неформальная статусно-ролевая структура группы как ресурскомандообразования.

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

Образовательные технологии:

Доклады.

Тематическая дискуссия.

Групповая поисково-аналитическая деятельность.

Творческие задания.

Задания для самостоятельной работы:

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

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

Формы контроля самостоятельной работы:

заслушивание докладов;

экспресс-опрос;

проверка письменных заданий

Вопросы для обсуждения:

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

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

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

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

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

Темы рефератов:

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

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

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

Техники разрешения конфликтов, построенные на принципах конфронтации.

Средства психологического воздействия на «проблемных» членов группы.

Образовательные технологии:

Анализ кейсовых ситуаций.
Тематическая дискуссия.
Социально-психологический тренинг.
Ролевая игра.
Доклады.

Задания для самостоятельной работы:

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

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

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

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».

Формы контроля самостоятельной работы:

заслушивание докладов;
экспресс-опрос;
проверка письменных заданий

3. Предметно-деятельностный и завершающий этап командообразования.**Вопросы для обсуждения:**

Охарактеризуйте изменения динамического баланса в команде по мере реализации стратегии. Как эти изменения связаны с угрозой возникновения «Синдрома бессмертия»? Перечислите основные задачи командного оператора и средства их решения в случае необходимости его вмешательства на завершающей стадии жизненного цикла группы.

Темы рефератов:

Групповой контракт как базисный ресурс преодоления «Синдрома бессмертия».
«Мавр сделал свое дело...» - техники обеспечения завершения жизненного цикла группы.
Процесс-анализ как средство повышения эффективности деятельности и профилактики профессионального выгорания командного оператора.
Межличностное и профессиональное взаимодействие социальных психологов, реализующих программу командообразования.

Образовательные технологии:

Анализ кейсовых ситуаций.
Групповая поисково-аналитическая деятельность.
Групповая проектная деятельность.
Доклады.

Задания для самостоятельной работы:

1.Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса, в кооперации с 4-5 коллегами подготовьте и представьте программу завершения учебного курса.

Формы контроля самостоятельной работы:

заслушивание докладов;

экспресс-опрос;

проверка письменных заданий

Рефераты

Примерные темы рефератов

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

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

Сплоченность и напряжение – диалектика групповой динамики.

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

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

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

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

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

Техники разрешения конфликтов, построенные на принципах конфронтации.

Средства психологического воздействия на «проблемных» членов группы.

Использование методов индивидуального консультирования и коучинга в процессе командообразования.

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

Феномен синергии. Команда как самоуправляющееся социальное сообщество.

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

Социально-психологические средства повышения креативности команды.

Социально-психологические методы повышения эффективности совещаний.

Социально-психологические методы обеспечения эффективности переговорного процесса.

Групповой контракт как базисный ресурс преодоления «Синдрома бессмертия».

«Мавр сделал свое дело...» - техники обеспечения завершения жизненного цикла группы.

«Веревоочный тренинг» и другие приключения на лоне природы. Выездные корпоративные мероприятия по «развитию групповой сплоченности» - реальное средство создания управленческих команд или освоение бюджета развития?

«Вертикаль власти» или командная работа – где реальный ответ на вызовы современного мира?

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

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

Правовые, профессиональные и этические нормы деятельности командного оператора.

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

Специфика создания управленческих команд в образовательных учреждениях.

Основные социально-психологические и психолого-акмеологические критерии подбора кандидатов в команду.

«Круг избранных» и все остальные... Проблема текущего взаимодействия команды с организационными подразделениями и внедрения разработанных инноваций.

Процесс-анализ как средство повышения эффективности деятельности и профилактики профессионального выгорания командного оператора.

Межличностное и профессиональное взаимодействие социальных психологов, реализующих программу командообразования.

Тестирование 3.1. Примерные задания

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).

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;

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 какя");
- д) главный стимул развития (и саморазвития) команды – материальный интерес;
- е) круговое лидерство (переходящая функция, личностная самореализация через общую целевую парадигму).

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.

Перечислите профессиональных лидеров деловой команды

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

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.

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.

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).
- 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, самовывдвижение и тд.), выступает организационным и идейным (содержательным) началом процесса командообразования.

7. Фонд оценочных средств (оценочных и методических материалов) для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
УК-3	Иностранный язык,	Тренинг профессионального	нет

Культура устной и письменной коммуникации, Социальная психология, Основы консультативной психологии	общения, Ораторское искусство (факультатив), Командообразование (факультатив)	
---	---	--

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения учебной дисциплины

№	Разделы дисциплины	Формируемые компетенции	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
1	Практическая философия, методология тренинга транзактного анализа как условия профессионального развития в тренинге	УК-3	Знать: базовые понятия философии тренинга; специфические черты и возможности курса «Тренинг профессионального общения»; основные положения транзактного анализа Уметь: применять теоретические знания для анализа психологических проблем участников тренинга Владеть: навыком по выявлению проблем, затрудняющих функционирование личности в межличностных и профессиональных взаимодействиях
2	Игровые процедуры и психотехники в рамках транзактного анализа в условиях профессионального общения	УК-3	Знать: содержательные аспекты тренинговой программы развития профессионального самосознания Уметь: применять игровые процедуры и психотехники для оказания помощи участникам тренинга Владеть: постановкой навыка общения на уровне «Взрослый-Взрослый»
3	Психотехники по осознанию трех голосов Я и выделению данных состояний	УК-3	Знать: структуру личности в транзактном анализе сценарии в транзактном анализе Уметь: применять игровые процедуры и психотехники в рамках транзактного анализа в условиях профессионального общения с целью гармонизации личности применять игровые методы в тренинговой работе, направленные на развитие специфики психологического функционирования человека с учетом

			его особенностей и принадлежности к разным социальным группам Владеть: навыка общения на уровне «Взрослый-Взрослый»
4	Отработка упражнений, направленных на актуализацию Я-родителя, Я-Ребенка, Я-взрослого	УК-3	Знать: структуру личности в транзактном анализе сценарии в транзактном анализе Уметь: применять игровые процедуры и психотехники в рамках транзактного анализа в условиях профессионального общения с целью гармонизации личности Владеть: навыком распознавать три Эго-состояния, составляющие структуру личности человека
5	Постановка языка профессионального общения на основе осознаний внутренних голосов		Знать: структуру Эго-состояний личности человека Уметь: распознавать содержание внутренних голосов в структуре Эго человека Владеть: профессиональной коммуникацией для решения задач межличностного взаимодействия

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Минимальный уровень	Базовый уровень	Высокий уровень
УК-3	Имеет фрагментарные знания базовых понятий психологии и философии тренинга; специфических и возможностей курса «Тренинг профессионального общения»; об основных положениях транзактного анализа. Затрудняется в определении содержательных аспектов тренинговой программы развития профессионального самосознания; структуры личности в транзактном анализе. Затрудняется в применении теоретических знаний для анализа психологических	Допускает неточности в знании базовых понятий психологии и философии тренинга; специфических особенностей и возможностей курса «Тренинг профессионального общения»; основных положений транзактного анализа. Допускает незначительные ошибки в содержательных аспектах тренинговой	Демонстрирует полные знания базовых понятий психологии и философии тренинга; специфических и возможностей курса «Тренинг профессионального общения»; основных положений транзактного анализа; содержательных аспектов тренинговой программы развития профессионального самосознания; структуры личности в транзактном анализе. Демонстрирует умение применять теоретические знания

	<p>проблем участников тренинга. Испытывает затруднения в процессе постановки профессиональной коммуникации для решения задач межличностного взаимодействия. Испытывает затруднения в постановке навыка общения на уровне «Взрослый-Взрослый».</p>	<p>программы развития профессионального самосознания; структуре личности в транзактном анализе; применени теоретических знаний для анализа психологических проблем участников тренинга. Допускает неточности в процессе общения на уровне «Взрослый-Взрослый».</p>	<p>для анализа психологических проблем участников тренинга. Владеет навыками по выявлению проблем, затрудняющих функционирование личности в межличностных и профессиональных взаимодействиях; профессиональной коммуникации для решения задач межличностного взаимодействия; общения на уровне «Взрослый-Взрослый».</p>
--	---	--	---

Оценочные средства и шкалы оценивания

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости в рамках освоения дисциплины:

- реферат
- участие в групповой работе

Критерии и шкала оценивания реферата

Предел длительности контроля	7 -10 минут
Шкала оценки:	Критерии оценки:
5 (отлично)	<ul style="list-style-type: none"> • содержание реферата соответствует заявленной теме; • исследовательский характер реферата; • правильность и полнота использования научной литературы; • соблюдение требований к оформлению реферата; • содержание полностью соответствует теме; • информация, в целом, изложена четко и логично, является достоверной
4 (хорошо)	<ul style="list-style-type: none"> • цель и задачи реферата соответствуют теме; • содержание не полностью соответствует теме; • информация, в целом, изложена четко и логично, является достоверной.
3 (удовлетворительно)	<ul style="list-style-type: none"> • содержание реферата соответствует теме; • задачи не полностью соответствуют теме; • содержание раскрыто не в полном объеме.

2 (неудовлетворительно)	<ul style="list-style-type: none"> • содержание реферата не соответствуют теме; • содержание реферата не раскрыто
-------------------------	---

Критерии и шкала оценивания участия в групповой работе

Предел длительности контроля	30-40 минут
Шкала оценки	Критерии оценки
5 (отлично)	активное выполнение тренинговых упражнений, участие в обсуждении каждого упражнения, самостоятельность ответов, полные и аргументированные ответы на вопросы ведущего, участие в дискуссиях
4 (хорошо)	недостаточно активное участие в обсуждении некоторых упражнений, меньшая активность в процессе выполнения тренинговых упражнений, хорошая посещаемость
3 (удовлетворительно)	ответы отражают в целом понимание темы, знание содержания основных категорий и понятий, недостаточная активность на занятиях, нерегулярная посещаемость
2 (неудовлетворительно)	пассивность при обсуждении упражнений, частая неготовность при ответах на вопросы, плохая посещаемость, отсутствие качеств, указанных выше для получения более высоких оценок

7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

КАРТА ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

№	Раздел рабочей программы	Показатели оценивания	Формируемые компетенции (или их части)	Оценочные средства
1	Практическая философия, методология тренинга транзактного анализа как условия профессионального развития в тренинге	Знать: базовые понятия философии тренинга; специфические черты и возможности курса «Тренинг профессионального общения»; основные положения транзактного анализа Уметь: применять	УК-3	Реферат

		теоретические знания для анализа психологических проблем участников тренинга Владеть: навыком по выявлению проблем, затрудняющих функционирование личности в межличностных и профессиональных взаимодействиях		
2	Игровые процедуры и психотехники в рамках транзактного анализа в условиях профессионального общения	Знать: содержательные аспекты тренинговой программы развития профессионального самосознания Уметь: применять игровые процедуры и психотехники для оказания помощи участникам тренинга Владеть: постановкой навыка общения на уровне «Взрослый-Взрослый»	УК-3	Реферат
3	Психотехники по осознанию трех голосов Я и выделению данных состояний	Знать: структуру личности в транзактном анализе сценарии в транзактном анализе Уметь: применять игровые процедуры и психотехники в рамках транзактного анализа в условиях профессионального общения с целью гармонизации личности применять игровые методы в тренинговой работе, направленные на развитие специфики психологического функционирования человека с учетом его особенностей и принадлежности к разным социальным группам Владеть: навыка общения на уровне «Взрослый-Взрослый» (УК-3	Участие в групповой работе
4	Отработка упражнений, направленных на	Знать: структуру личности в транзактном анализе сценарии в транзактном	УК-3	Участие в групповой работе

	актуализацию Я-родителя, Я-Ребенка, Я-взрослого	анализе Уметь: применять игровые процедуры и психотехники в рамках транзактного анализа в условиях профессионального общения с целью гармонизации личности Владеть: навыком распознавать три Эго-состояния, составляющие структуру личности человека		
5	Постановка языка профессионального общения на основе осознаний внутренних голосов	Знать: структуру Эго-состояний личности человека Уметь: распознавать содержание внутренних голосов в структуре Эго человека Владеть: профессиональной коммуникацией для решения межличностного взаимодействия задач	УК-3	Участие в групповой работе

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины:

1. Зачет

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

13. Виды коммуникативных связей. Специфика их формирования и функционирования в команде.
14. Феномен надситуативной активности. Концепция персонализации в контексте командообразования.
15. Понятие синергии. Социально-психологические характеристики команды, обеспечивающие достижение синергического эффекта.
16. Диалектическая взаимосвязь групповой сплоченности и группового напряжения. Динамический баланс как базовый ресурс интрагруппового развития.
17. Понятие и признаки конфликта. Его роль в процессе развития.
18. Основные направления современной конфликтологии. Их использование при работе с группой.
19. Понятие агрессии. Формы агрессии. Техники работы с агрессией в условиях группы.
20. Конфликтная стадия в процессе построения команды. Ее значение для команды. Особенности работы командного оператора на этом этапе.
21. Современные теории лидерства.
22. Типы лидерских стилей. Их достоинства и недостатки в условиях команды.
23. Типичные проблемы, возникающие в команде, связанные с ролью лидера. Пути их разрешения.
24. Характеристика стадий жизненного цикла группы с точки зрения соотношения групповой сплоченности и группового напряжения.
25. Сходство и различия функций и внутреннего психологического содержания роли лидера и командного оператора. Их взаимодействие в процессе построения команды.
26. Проблема нормирования деятельности в условиях команды. Подготовка и заключение контракта как заключительная стадия активного этапа командообразования.
27. Интеграция формальной и неформальной интрагрупповых структур власти как ключевой фактор достижения синергического эффекта.
28. Видение, миссия и стратегия команды. Их формирование и трансформация в процессе группового развития.
29. Типичные внутренние проблемы, возникающие в команде и пути их решения.
30. Структурные методы командной работы. Типичные проблемы, связанные с личностными особенностями командного оператора.

**КАРТА ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ПРОВОДИМОЙ В ФОРМЕ ЗАЧЕТА**

№ п/п	Раздел рабочей программы	Формируемые компетенции	Оценочное средство (вопросы к зачету)
1	Практическая философия, методология тренинга транзактного анализа как условия профессионального развития в тренинге	УК-3	Вопросы 1, 2, 3, 6,11
2	Игровые процедуры и психотехники в рамках транзактного анализа в условиях профессионального	УК-3	Вопросы 4,5

	общения		
3	Психотехники по осознание трех голосов Я и выделению данных состояний	УК-3	Вопросы 7,8, 9,10
4	Отработка упражнений, направленных на актуализацию Я-родителя, Я-Ребенка, Я-взрослого	УК-3	Вопросы 7,8,9,10

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Особенности процедур текущей и промежуточной аттестации описаны в «Положении о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации в НОУ ВО «МСПИ»», утвержденном Приказом ректора № 55/11 от 31.08.22

К прохождению промежуточной аттестации по дисциплине в форме зачёта допускается студент при условии успешного выполнения всех заданий, предусмотренных в рамках текущего контроля успеваемости в рабочей программе дисциплины.

Оценивание уровня сформированности компетенций студентов на промежуточной аттестации, проводимой в форме зачета

Шкала оценивания	Уровень сформированности компетенций	Описание критериев оценивания
Зачтено	Высокий уровень	<ul style="list-style-type: none"> - Дан развернутый ответ на поставленные вопросы, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине - В ответе прослеживается четкая структура и логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий - Ответ изложен литературным языком с использованием современной терминологии - Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа
	Базовый уровень	<ul style="list-style-type: none"> - Дан развернутый ответ на поставленный вопрос - Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием современной терминологии - Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя
	Минимальный уровень	<ul style="list-style-type: none"> - Логика и последовательность изложения имеют нарушения - Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов

		<ul style="list-style-type: none"> - В ответе отсутствуют выводы - Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано - Речевое оформление требует поправок, коррекции
Не зачтено	Компетенция несформирована	<ul style="list-style-type: none"> - Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросам -Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения -Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения - Речь неграмотная -Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента - Ответ на вопрос полностью отсутствует или отказ от ответа

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1. Основная литература

1. Методы социальной психологии в психологическом консультировании: учебно-методическое пособие [Электронный ресурс] - Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2022. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=240426>
2. Фопель К. Технология ведения тренинга: теория и практика. HANDBUCH FÜR GRUPPENLEITER/INNEN. Zur Theorie und Praxis der Interaktionsspiele [Электронный ресурс] - М.: Генезис, 2021. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=236508>

8.2. Дополнительная литература

1. Валента М., Полинек М. Драматерапия [Электронный ресурс] – М.: Когито-Центр, 2013.– 208 с. Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=209432&sr=1
2. Салас Джо. Играем реальную жизнь в Плейбек-театре/ Пер. с англ. [Электронный ресурс] – М.: Когито-Центр, 2009. – 159 с. –Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=145028&sr=1
3. Григорьев Н. Б. Психотехнологии группового тренинга: учебное пособие [Электронный ресурс]- Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы, 2008 - 176 стр. Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=277328&sr=1

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины

Название	Интернет-ссылка
Электронные библиотеки	
Университетская библиотека ONLINE	http:// www. biblioclub.ru

Электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки	http://diss.rsl.ru/?menu=disscatalog/
Научная электронная библиотека	http://www.elibrary.ru
Поисковая система книг и документов	http://filegiver.com
Библиотека Института Психотерапии и Клинической Психологии	http://www.psyinst.ru/library
Электронные книги по психологии, психотерапии, бизнесу, эзотерике, тренировке памяти и мышления.	http://www.koob.ru
Педагогическая библиотека	http://pedlib.ru
Библиотека Российского психологического общества	http://www.rpo.rsu.ru
Библиотека Института психологии РАН	http://www.ipras.ru
Библиотека Института психологии РАО	http://www.pirao.ru
Психологические журналы и периодика	
«Психологическая наука и образование»	http://www.psyedu.ru
«Московский психологический журнал»	http://magazine.mospsy.ru
Журнал практической психологии и психоанализа	http://psychol.ras.ru/ippjpfjr/journal
Журналы Американской психологической ассоциации	http://www.apa.org/journals
Сайты, содержащие информационные справочные материалы по психологии	
Сайт, содержащий материалы по различным отраслям психологии	http://www.psychology-online.net
Сайт, содержащий материалы по различным отраслям психологии	http://www.psychol-ok.ru
Сайт факультета психологии МГУ. Журналы, учебники, монографии по различным отраслям психологии. Информация об известных психологах и психотерапевтах. Профессиональные форумы	http://www.flogiston.ru
Сайт, содержащий материалы по психологии управления и HR- менеджменту	http://hrm.ru/
Материалы по различным отраслям психологии, описание тестов и процедур исследования	http://www.azps.ru
Сайт Института практической психологии «Иматон»	http://www.imaton.com
Профессиональное интернет издание «Психологическая газета»	http://psy.su/
Информационный ресурсный сайт по научной и практической психологии	http://www.psyfactor.org
Сайт IBM SPSS Statistics в России	http://www.predictivesolutions.ru/
Сайт, содержащий материалы по психологии управления	http://www.iteam.ru/
Сайт, содержащий материалы по различным отраслям психологии	http://www.psihologu.ru
Портал издательского дома «Первое сентября».	http://www.Psy.1september.ru

Сайт федерального общества педагогов-психологов. Нормативные документы, решения по вопросам психологии в образовании	http://www.rospsy.ru
Сайт журнала «Вопросы психологии»	http://www.voppsy.ru
Этический кодекс психолога	http://www.apa.org/ethics/code/index.aspx

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по освоению дисциплины для обучающихся

Целью данного тренинга является овладение методикой работы тренинга в контексте транзактного анализа, некоторыми базовыми техниками, представляющими собой систему психотерапии – с другой, техниками, позволяющими повысить профессиональную компетентность студентов и расширить их представление о профессиональном общении, основанном, на использовании стратегии «Взрослый-Взрослый».

Данная цель осуществляется в работе с текстами, первоисточниками, дополнительной литературой, сведениями из интернета, проработкой рабочих материалов для написания рефератов, проработки основных положений транзактного анализа и практических групповых занятиях, позволяющим осуществить психотерапевтический процесс через упражнения, игры и техники.

При проведении самостоятельной работы в тренинговом процессе важным является возможность углубления во внутренний мир, посредством выполнения творческих работ в индивидуальном режиме на основе предлагаемых упражнений и домашних заданий.

Тренинговые занятия дают импульс к размышлению, познавательному интересу, позволяют проявить аналитические возможности интеллекта и повысили уровень профессионального общения .

На занятиях важно использовать личный опыт для понимания конфликтных ситуаций, основанных на дисгармонии внутри трех состояний «Я», так как это позволяет перекинуть мостик между теорией транзактного анализа к практическому пониманию и использованию профессионального языка общения, основанного, на гармонизации трех языков человеческого общения. Важно проследить все внутренние состояния, определить внутренние звучащие голоса, что способствует разрешению внутренних и внешних конфликтных ситуаций в межличностном общении. Это можно наблюдать на практических занятиях. Тренинг строится таким образом, чтобы каждый смог закрепить навыки работы с внутренними голосами, и смог выстроить в профессиональном общении параллельные транзакции.

Методические рекомендации студентам по подготовке к зачету

При подготовке к зачету студент должен повторно изучить конспекты лекций и рекомендованную литературу, просмотреть решения основных задач, решенных самостоятельно и на практических занятиях групповых.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине предполагается использование информационных технологий, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы в следующем составе:

1.Операционная система Windows 8.1 32-bit/64-bitRussianRussiaOnlyDVD [WN7-00937] (счет № 12406644 от 01.04.2014, товарная накладная № 8709347134 от 01.04.2014, Акт № 9709571317 от 01.04.2014)

2.Коробочная версия ПО приложение для ПК OfficeHomeandBusiness 2013 32/64 RussianRussiaOnlyEMDVDNoSkype (T5D-01763) (счет № 142620887 от 18.03.2014, товарная накладная № 334356/РБР от 01.04.2014)

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для обеспечения данной дисциплины необходима аудитория, оснащенная специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийным комплексом с доступом к сети Интернет.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 37.03.01 Психология, направленность (профиль): практическая психология

Рабочая программа дисциплины (факультатива)
«Командообразование»

Составитель:
Трушкова С.В., кандидат психологических наук

Отв.редактор:
Морозов А.В., доктор пед. наук, профессор