

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ ИМЕНИ Л.С. ВЫГОТСКОГО
Кафедра социальной психологии

Б1.В.11 ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Специальность 37.05.02 «Психология служебной деятельности»
Специализация: Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности
Уровень квалификации выпускника: специалист

Форма обучения
очная, очно-заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2020

Психологические механизмы командообразования

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

К.психол.н., доцент кафедры социальной психологии Шелест В.И.

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

Социальной психологии

№7 от 23.05.2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка
 - 1.1 Цель и задачи дисциплины
 - 1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине
 - 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы
2. Структура дисциплины
3. Содержание дисциплины
4. Образовательные технологии
5. Оценка планируемых результатов обучения
 - 5.1. Система оценивания
 - 5.2. Критерии выставления оценок
 - 5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
 - 6.1. Список источников и литературы
 - 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов
9. Методические материалы
 - 9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий
 - 9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Приложения

Приложение 1. Аннотация дисциплины

Приложение 2. Лист изменений

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель курса – формирование у студентов представления о команде и командообразовании как методе целенаправленного психологического воздействия на группу с целью повышения эффективности командной работы, а также видах и технологиях командообразования в современной практической социальной психологии.

Цель курса конкретизируется в ряде задач:

- формирование у студентов представления о команде, ее отличительных особенностях и функциях в организации;
- ознакомление студентов с основными видами и технологиями командообразования в современной практической социальной психологии.
- формирование у студентов способности анализировать потребности организации в командообразовании и выбирать адекватную им программу командообразовательных мероприятий.

1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенции	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-10	способностью разрабатывать и использовать средства воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и на отношения субъекта с реальным миром	<ul style="list-style-type: none"> • Знать: специфику психологического феномена «команда», её функции и организацию, методы и основные технологии командообразования; основные психологические способы воздействия, технологии разработки методик воздействия на отношения в команде; способы оценки психологического климата • Уметь: анализировать командную работу, определять потребности команды в организации; проектировать и разрабатывать средства воздействия на команду и процессы в ней; исследовать психологический климат в команде и организации • Владеть: навыками анализа потребностей организации в командообразовании и выбора адекватных этим потребностям командообразовательных процедур и методик; навыком использования средств воздействия на групповые процессы и межличностные отношения; технологиями оценки психологического климата в команде

1.3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Психологические механизмы командообразования» является частью вариативного блока дисциплин учебного плана по специальности 37.05.02 Психология

служебной деятельности. Дисциплина реализуется на факультете психологии кафедрой социальной психологии.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: Общая психология, Социальная психология, Психология кадрового менеджмента.

В результате освоения дисциплины формируются компетенции, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Психологическое обеспечение служебной деятельности, Психология разрешения конфликтов в организации, Ролевая коммуникация в организации.

2. Структура дисциплины

Структура дисциплины для очной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з. е., 72 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем составляет 28 ч., самостоятельная работа обучающихся 44 ч.

№ п/п	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	практические работы	СРС	
1	Проблема развития малой группы в современной социальной психологии.	9	1	1	1	4	Опрос
2	Командный подход как тенденция в развитии современного менеджмента организаций.	9	2	1	1	4	Опрос
3	Понятие команды	9	3	1	2	4	Опрос
4	Оценка уровня развития команды	9	4	1	1	4	Опрос Выполнение практических упражнений
5	Комплектование команд. Критерии отбора членов команды. Модели командных ролей.	9	5	1	1	4	Опрос Выполнение практических упражнений
6	Подготовка лидеров, руководителей команд	9	6	1	2	4	Опрос Выполнение практических упражнений
7	Выстраивание системы командного менеджмента в организации в режиме реального времени.	9	7	1	1	3	Опрос Выполнение практических упражнений
8	Современные подходы к командообразовательному	9	8	1	1	3	Опрос

	тренингу.						
9	Основные этапы комплексного командообразовательного тренинга.	9	9	1	2	4	Опрос Выполнение практических упражнений
10	Внутрикомандные субкультуры	9	10	1	2	4	Опрос
11	Процессы раскола в командах.	9	11	1	1	3	Опрос Выполнение практических упражнений
12	Командообразование как кадровый консалтинг.	9	12	1	1	3	Опрос
	Итого			12	16	44	

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з. е., 72 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем составляет 16 ч., самостоятельная работа обучающихся 56 ч.

№ п/п	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	практические работы	СРС	
1	Проблема развития малой группы в современной социальной психологии.	9		0,5	0,5	4	Опрос
2	Командный подход как тенденция в развитии современного менеджмента организаций.	9		0,5	0,5	5	Опрос
3	Понятие команды	9		1	1	5	Опрос
4	Оценка уровня развития команды	9		0,5	0,5	4	Опрос Выполнение практических упражнений
5	Комплектование команд. Критерии отбора членов команды. Модели командных ролей.	9		1	1	4	Опрос Выполнение практических упражнений
6	Подготовка лидеров, руководителей команд	9		0,5	0,5	4	Опрос Выполнение практических упражнений
7	Выстраивание системы	9		0,5	0,5	4	Опрос

	командного менеджмента в организации в режиме реального времени.						Выполнение практических упражнений
8	Современные подходы к командообразовательному тренингу.	9		0,5	0,5	4	Опрос
9	Основные этапы комплексного командообразовательного тренинга.	9		1	1	5	Опрос Выполнение практических упражнений
10	Внутрикомандные субкультуры	9		0,5	0,5	5	Опрос
11	Процессы раскола в командах.	9		0,5	0,5	6	Опрос Выполнение практических упражнений
12	Командообразование как кадровый консалтинг.	9		1	1	6	Опрос
	Итого			8	8	56	

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Проблема развития малой группы в современной социальной психологии.	Описательные и нормативные модели развития группы.
2	Командный подход как тенденция в развитии современного менеджмента организаций.	Предпосылки возникновения командного подхода. Функции команд в организациях. Особенности управления командами.
3	Понятие команды	Значения термина «команда»: эвристическое, оценочное, научное. Основные характеристики и отличительные особенности команды. Предпосылки и преимущества командной работы.
4	Оценка уровня развития команды	Модели оценки уровня развития команды. Методика самооценки Дж. Фолсома. Решетка Р. Блейка и Дж. Моутона
5	Комплектование команд. Критерии отбора членов команды. Модели командных ролей.	Критерии отбора членов команды. Вопрос соотношения индивидуально личностных особенностей и навыков участников команды. Типологический и ролевой подходы к комплектации команд.
6	Подготовка лидеров, руководителей команд	Методы и формы работы при подготовке лидеров и руководителей команд.
7	Выстраивание системы командного менеджмента в организации в режиме реального времени.	Выстраивание системы командного менеджмента в организации. Консультирование в режиме реального времени.
8	Современные подходы к	Целеполагающий подход: постановка задачи

	командообразовательному тренингу.	командообразования, формы работы, методы и техники используемые в тренинге. Межличностный подход: постановка задачи командообразования, формы работы, методы и техники используемые в тренинге. Ролевой подход: постановка задачи командообразования, формы работы, методы и техники используемые в тренинге. Проблемно-ориентированный подход: постановка задачи командообразования, формы работы, методы и техники используемые в тренинге. Комплексный подход: постановка задачи командообразования, формы работы, методы и техники используемые в тренинге. Постановка задачи командообразования, формы работы, методы и техники используемые в тренинге. рамках каждого их подходов.
9	Основные этапы комплексного командообразовательного тренинга.	Этап адаптации и ориентировки участников. Методы мотивирования группы, формирования групповой идентификации, создания эмоционального климата в группе Этап формирования общего видения. Миссия команды и ее ценностные аспекты. Элементы общего видения и методы его согласования. Стратегические и тактические аспекты группового планирования. Макро-и микропозиционирование участников. Методы диагностики и оптимизации ролевой структуры команды. Организация командного функционирования. Оперативное управление и коммуникация в команде. Механизмы коррекции и повышения эффективности командной работы.
10	Внутрикомандные субкультуры	Параметры определяющие формирование внутрикомандных субкультур. Особенности протекания командных процессов в каждой из типов командных субкультур. Траектории развития групп с различными типами командных субкультур.
11	Процессы раскола в командах.	Условия, провоцирующие раскол в командах. Групповые защитные механизмы, позволяющие обеспечить целостность команды в условиях внутренних и внешних противоречий. Методы профилактики процессов раскола в командах.
12	Командообразование как кадровый консалтинг.	Этапы работы консультанта в процессе командообразования группы. Типы потребностей в оптимизации командной работы и методы их определения. Индикаторы командных проблем. Пути выбора адекватных командообразовательных процедур и форм работы с группой.

4. Образовательные технологии

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебной работы	Информационные и образовательные технологии
1	2	3	5
1.	Проблема развития малой группы в современной социальной психологии.	Практическая работа Самостоятельная работа	Интерактивная лекция Анализ кейса
2.	Командный подход как тенденция в развитии современного менеджмента организаций.	Практическая работа Самостоятельная работа	Интерактивная лекция Анализ кейса
3.	Понятие команды	Практическая работа Самостоятельная работа	Интерактивная лекция Анализ кейса
4.	Оценка уровня развития команды	Практическая работа Самостоятельная работа	Анализ кейса Анализ и разбор приведенных тренинговых программ, оценка качества и возможных результатов Подготовка к занятию с использованием конспектов лекций и изучение источников
5	Комплектование команд. Критерии отбора членов команды. Модели командных ролей.	Практическая работа Самостоятельная работа	Анализ кейса Анализ и разбор приведенных тренинговых программ, оценка качества и возможных результатов Подготовка к занятию с использованием конспектов лекций и изучение источников
6	Подготовка лидеров, руководителей команд	Практическая работа Самостоятельная работа	Анализ кейса Анализ и разбор приведенных тренинговых программ, оценка качества и возможных результатов Подготовка к занятию с использованием конспектов лекций и изучение источников
7	Выстраивание системы командного менеджмента в организации в режиме реального времени.	Практическая работа Самостоятельная работа	Анализ кейса Анализ и разбор приведенных тренинговых программ, оценка качества и возможных результатов Подготовка к занятию с использованием конспектов лекций и изучение источников
8	Современные подходы к командообразовательному тренингу.	Практическая работа Самостоятельная работа	Интерактивная лекция Анализ кейса
9	Основные этапы комплексного	Практическая работа	Анализ кейса Анализ и разбор приведенных

	командообразовательного тренинга.	Самостоятельная работа	тренинговых программ, оценка качества и возможных результатов Подготовка к занятию с использованием конспектов лекций и изучение источников
10	Внутрикомандные субкультуры	Практическая работа Самостоятельная работа	Интерактивная лекция Анализ кейса
11	Процессы раскола в командах.	Практическая работа Самостоятельная работа	Анализ кейса Анализ и разбор приведенных тренинговых программ, оценка качества и возможных результатов Подготовка к занятию с использованием конспектов лекций и изучение источников
12	Командообразование как кадровый консалтинг.	Практическая работа Самостоятельная работа	Интерактивная лекция Анализ кейса

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Форма контроля	Срок отчетности	Макс. количество баллов	
		За одну работу	Всего
Текущий контроль: - опрос - проведение упражнений	1-12 недели	10 баллов	50 баллов
	4-7, 9, 11 недели	10 баллов	10 баллов
Промежуточная аттестация (зачёт)	12 неделя		40 баллов
Итого за семестр (дисциплину)			100 баллов

Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему не менее 50 баллов в результате суммирования баллов, полученных при текущем контроле и промежуточной аттестации (с обязательным выполнением итоговой работы). Полученный совокупный результат (максимум 100 баллов) конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.3. Критерии оценивания

Освоение дисциплины предполагает выполнение трех типов контрольных задания.

Текущая аттестация

Задание теоретическое. Проведение опроса по контрольным вопросам, которые соответствуют основным темам, рассматриваемым в ходе курса.

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на учитываются:

- степень раскрытия содержания материала (0-4 балла);
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала (0-4 балла);
- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков (0-2 балл).

Задание эмпирическое. Проведение самостоятельно подобранных упражнений на студенческой группе с анализом того, в каких тематических программах, на каких этапах работы и с какой практической целью уместно применение заявленных упражнений.

При оценивании проведения упражнений учитываются:

- понимание уместности проведения упражнения в определенных тематических программах (0-2 балла);
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала (0-2 балла);
- знание теории изученных вопросов о этапах и целях работы с группой (0-2 балл);
- умение работать с аудиторией и анализировать текущие групповые процессы (0-4 балла).

Промежуточная аттестация (зачёт)

Задание теоретико-эмпирическое. Защита программы социально-психологического тренинга. Студенты самостоятельно разбиваются на подгруппы по 2-3 человека и составляют программу тренинга по командообразованию. Требования к программе указываются в ходе соответствующего занятия, на котором подробно разбирается алгоритм ее построения.

Программа должна включать в себя следующие части:

- Описание целевой группы участников, основные цели и задачи тренинга, теоретические основы прикладных образовательных процедур (0-10 баллов).
- Собственно программу с указанием времени упражнений и лекций, их названий, решаемых задачи и планируемых результатов (0-10 баллов).
- Приложения к программе, в которых подробно описаны упражнения и приведена лекционная часть, а также указаны все необходимые материалы, основные требования к пространству, в котором будет проводиться тренинг (0-20 баллов).

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Контрольные вопросы к опросам

1. Понятие команды: основные характеристики, критерии и отличительные особенности.
2. Модели оценки уровня развития команды. Методика самооценки Дж. Фолсома.
3. Модели оценки уровня развития команды. Решетка Р. Блейка и Дж. Моутона.
4. Командный подход как тенденция в развитии современного менеджмента организаций.
5. Функции команд в организациях. Особенности управления командами.
6. Комплектование команд. Критерии отбора членов команды.
7. Соотношение индивидуально личностных особенностей и навыков участников команды. Модели командных ролей.
8. Подготовка лидеров, руководителей команд. Навыки создания команды.
9. Консультирование командного развития в режиме реального времени. Выстраивание систем командного менеджмента в организации.
10. Тренинг командной сыгровки. Исследования навыков командной работы в работах западных исследователей.

11. Современные подходы к командообразовательному тренингу: целеполагающий, межличностный и ролевой.
12. Современные подходы к командообразовательному тренингу: проблемно-ориентированный и комплексный.
13. Адаптационный этап командообразования. Методы мотивирования, формирования групповой идентификации, создания эмоционального климата в группе.
14. Концепция общего видения команды. Миссия команды и ее ценностные аспекты. Работа на тренинге с общим видением команды. Методы и техники.
15. Концепция общего видения команды. Стратегические и тактические аспекты группового планирования. Работа на тренинге с общим видением команды. Методы и техники.
16. Макро-и микропозиционирование участников. Работа на тренинге с позиционированием участников. Методы и техники.
17. Диагностика и оптимизация ролевой структуры команды. Методы и техники.
18. Организация функционирования команды. Работа на тренинге с оперативным управлением и коммуникациями в команде. Методы и техники.
19. Механизмы коррекции и развития командной работы. Работа на тренинге с механизмами коррекции и развития командной работы. Методы и техники.
20. Организационно-культурный контекст как фактор формирования команды. Параметры определяющие формирование внутрикомандных субкультур. Типы командных субкультур.
21. Типы командных субкультур. Траектории развития групп с различными типами командных субкультур.
22. Командообразование как консалтинг. Этапы работы консультанта. Индикаторы проблем в командной работе.
23. Командообразование как консалтинг. Типы потребностей в оптимизации командной работы. Пути выбора адекватных командообразовательных процедур и форм работы с группой.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Обязательная литература:

1. Надточий, Ю. Б. Командообразование : учебное пособие / Ю. Б. Надточий. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 238 с. - ISBN 978-5-394-03751-1. - Текст : электронный. - URL: <https://new.znaniyum.com/catalog/product/1081685>
2. Корягина, Н. А. Психология общения : учебник и практикум для вузов / Н. А. Корягина, Н. В. Антонова, С. В. Овсянникова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 440 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03322-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450305>

Дополнительная литература

1. Жуков Ю.М., Методы и технологии командообразования // Методы практической социальной психологии: Диагностика.Консультирование.Тренинг:Учеб. Пособие для вузов/ Ю.М. Жуков,А.К. Ерофьев, С.А. Липатов и др.; Под ред.. Ю.М. Жукова. М.: Аспект Пресс, 2004, с.230-252
1. Безрукова Е.Ю., Жуков Ю.М., Блинова Ю.В., Лямин А.В. Командообразование в режиме реального времени.//Справочник кадровика.2001№2, с. 56-60
2. Белбин Мередит Р., Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач/ Пер. с англ., М. НІРРО, 2003, с.300
3. Бронштейн М., Управление командами / Пер. с англ. - М., 2004 .с.120
4. Донцов А. И., Дубовская Е.М., Жуков Ю.М., Группа – коллектив – команда. Модели группового развития // Социальная психология в современном мире:

- Учебное пособие для вузов/ Т.Л. Алавидзе, Г.М. Андреева, Е.В. Антонюк.; Под ред. Г.М. Андреевой, А.И. Донцова.- М.: Аспект пресс, 2002. с.96-113
5. Жуков Ю.М., Хренов Д.В., Иванов О.А. Выстраивание системы структурированного менеджмента в организации//Журнал практического психолога. 2000№5-6
 6. Журавлев А.Л. Совместная деятельность как объект социально-психологического исследования // Совместная деятельность: методология, теория, практика, Под. Ред Журавлева А.Л. - М., Наука, 1988г.
 7. Максвелл Д.С. Шеф и его команда./ Пер. с англ., Ст.-П., 1998 с.300
 8. Практика обучения действием//Ред. М. Педлер, М., 2000, с. 234
 9. Питер Сенге. «Пятая дисциплина»./ Пер. с англ. –М.: «Олимп-Бизнес», 2003. – 624 с.
 10. Управление персоналом, Практ. Рук. под ред. Базарова Т.Ю., Еремина БЛ., Москва: ЮНИТИ, 1998 с 300
 11. Ярошевский М.Г. Программно-ролевой подход к исследованию научного коллектива//Вопросы психологии.1978.№3 С 40-53
 12. Льюис Дж. Управление командой./ Пер. с англ. - Спб.,: ПИТЕР, 2004
 13. Робинс Х., Финли М. Почему не работают команды. / Пер. с англ - М., Добрая книга, 2005, с. 250
 14. Фопель К. Команда. Консультирование и тренинг организаций. / Пер. с нем. - Москва, Генезис, 2005, с. 350
 15. К.Фопель Создание команды. Психологические игры и упражнения /Пер. с нем. - Москва, Генезис, 2003, 400 с.
 16. Katzenbach J., Smith D. The Wisdom of Teams. Harvard Business School Press, 1993

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины (модуля)

- <https://psychologyofcommunication.jimdo.com>
- <http://elibrary.ru/> - научно-электронная библиотека.
- <http://bookap.info> - «Библиотека психологической литературы» ВООКАР
- <http://lib.ru/PSIHO> – «Библиотека Машкова»
- <http://scitylibrary.h11.ru/Library.htm> - Виртуальная библиотека по психологии –
- <http://www.book-ua.org> - Библиотека электронных учебников Book-ua.org
- Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.
 - Сайт РГГУ (ЭБС)
 - ЭБС «Znaniy.com»; ООО «ЗНАНИУМ»
 - ЭБС «Юрайт». ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ»

Современные профессиональные базы данных (БД) и информационно-справочные системы (ИСС)

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals

	Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Лекционные занятия проводятся в аудиториях (залах), оборудованных мультимедийными проекторами, проецирующими изображение на экран.

Для проведения занятий семинарского типа используются ноутбук, интерактивная доска, учебно-наглядные материалы (таблицы, схемы и др.).

В процессе обучения используется библиотечный фонд, включающий учебники, учебные и учебно-методические материалы, справочные издания в электронной и бумажной формах.

Лекционные занятия проводятся в аудиториях (залах), оборудованных мультимедийными проекторами, проецирующими изображение на экран.

Для проведения занятий семинарского типа используются ноутбук, интерактивная доска, учебно-наглядные материалы (таблицы, схемы и др.).

При проведении занятий в режиме онлайн (с применением дистанционных образовательных технологий) используются сервисы Zoom.us. Ссылки размещаются в личном кабинете в ЭИОС РГГУ и/или направляются на электронную почту группы.

В процессе обучения используется библиотечный фонд, включающий учебники, учебные и учебно-методические материалы, справочные издания в электронной и бумажной формах.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

- для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
 - для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - акустический усилитель и колонки;
 - для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
- компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

Тема 1. Проблема развития малой группы в современной социальной психологии.

Цель занятия: ознакомление студентов с вопросами развития малой группы на современном этапе развития социальной психологии

Форма проведения – дискуссия.

Вопросы для обсуждения:

- Феномен группы
- Структура группы
- Стадии развития группы
- Потребности членов группы на разных стадиях развития группы

Литература: См. параграф 6.1.

Для занятий необходима просторная аудитория, в которой можно модифицировать пространство занятий — передвигать парты и стулья или тренинговый класс. Также необходим доступ в интернет.

Тема 2. Командный подход как тенденция в развитии современного менеджмента организаций.

Цель занятия: ознакомление студентов с основными положениями командного подходы в организациях

Форма проведения – дискуссия.

Вопросы для обсуждения:

- Особенности командного подхода
- Отличие группы и команды
- Предпосылки возникновения командного подхода.
- Функции команд в организациях.
- Особенности управления командами.

Литература: См. параграф 6.1.

Для занятий необходима просторная аудитория, в которой можно модифицировать пространство занятий — передвигать парты и стулья или тренинговый класс. Также необходим доступ в интернет.

Тема 3. Понятие команды

Цель занятия: ознакомление студентов с общими представлениями о команде.

Форма проведения – дискуссия.

Вопросы для обсуждения:

- Значения термина «команда»: эвристическое, оценочное, научное.
- Основные характеристики и отличительные особенности команды.
- Предпосылки и преимущества командной работы.

Литература: См. параграф 6.1.

Для занятий необходима просторная аудитория, в которой можно модифицировать пространство занятий — передвигать парты и стулья или тренинговый класс. Также необходим доступ в интернет.

Тема 4. Оценка уровня развития команды

Цель занятия: ознакомление студентов с актуальными способами оценки уровня развития команды

Форма проведения – дискуссия, проведение упражнений.

Вопросы для обсуждения:

- Модели оценки уровня развития команды.
- Методика самооценки Дж. Фолсома.
- Решетка Р. Блейка и Дж. Моутона

Литература: См. параграф 6.1.

Для занятий необходима просторная аудитория, в которой можно модифицировать пространство занятий — передвигать парты и стулья или тренинговый класс. Также необходим доступ в интернет.

Тема 5. Комплектование команд. Критерии отбора членов команды. Модели командных ролей.

Цель занятия: ознакомление студентов с общими представлениями о комплектовании команд, моделях подбора команд и критериях для членов команд

Форма проведения – дискуссия, проведение упражнений.

Вопросы для обсуждения:

- Критерии отбора членов команды.
- Вопрос соотношения индивидуально личностных особенностей и навыков участников команды.
- Типологический и ролевой подходы к комплектации команд.

Литература: См. параграф 6.1.

Для занятий необходима просторная аудитория, в которой можно модифицировать пространство занятий — передвигать парты и стулья или тренинговый класс. Также необходим доступ в интернет.

Тема 6. Подготовка лидеров, руководителей команд

Цель занятия: ознакомление студентов с общими представлениями о подготовке руководителей команд

Форма проведения – дискуссия, проведение упражнений.

Вопросы для обсуждения:

- Понятия лидерства и руководства

- Отличия лидерства и руководства в группе
- Методы и формы работы при подготовке лидеров и руководителей команд.

Литература: См. параграф 6.1.

Для занятий необходима просторная аудитория, в которой можно модифицировать пространство занятий — передвигать парты и стулья или тренинговый класс. Также необходим доступ в интернет.

Тема 7. Выстраивание системы командного менеджмента в организации в режиме реального времени.

Цель занятия: ознакомление студентов с представлениями о системе командного менеджмента

Форма проведения – дискуссия, проведение упражнений.

Вопросы для обсуждения:

- Выстраивание системы командного менеджмента в организации.
- Консультирование в режиме реального времени.

Литература: См. параграф 6.1.

Для занятий необходима просторная аудитория, в которой можно модифицировать пространство занятий — передвигать парты и стулья или тренинговый класс. Также необходим доступ в интернет.

Тема 8. Современные подходы к командообразовательному тренингу.

Цель занятия: ознакомление студентов с современными подходами к тренингу командообразования

Форма проведения – дискуссия, проведение упражнений.

Вопросы для обсуждения:

- Целеполагающий подход
- Межличностный подход
- Ролевой подход
- Проблемно-ориентированный подход
- Комплексный подход

Литература: См. параграф 6.1.

Для занятий необходима просторная аудитория, в которой можно модифицировать пространство занятий — передвигать парты и стулья или тренинговый класс. Также необходим доступ в интернет.

Тема 9. Основные этапы комплексного командообразовательного тренинга.

Цель занятия: ознакомление студентов с основными этапами тренинга командообразования и их спецификой

Форма проведения – дискуссия, проведение упражнений.

Вопросы для обсуждения:

- Этап адаптации и ориентировки участников.
- Этап формирования общего видения.
- Миссия команды и ее ценностные аспекты.
- Элементы общего видения и методы его согласования.
- Стратегические и тактические аспекты группового планирования.

Литература: См. параграф 6.1.

Для занятий необходима просторная аудитория, в которой можно модифицировать пространство занятий — передвигать парты и стулья или тренинговый класс. Также необходим доступ в интернет.

Тема 10. Внутрикомандные субкультуры

Цель занятия: ознакомление студентов с представлениями о внутрикомандных субкультурах

Форма проведения – дискуссия.

Вопросы для обсуждения:

- Параметры определяющие формирование внутрикомандных субкультур.
- Особенности протекания командных процессов в каждой из типов командных субкультур.
- Траектории развития групп с различными типами командных субкультур.

Литература: См. параграф 6.1.

Для занятий необходима просторная аудитория, в которой можно модифицировать пространство занятий — передвигать парты и стулья или тренинговый класс. Также необходим доступ в интернет.

Тема 11. Процессы раскола в командах.

Цель занятия: ознакомление студентов с данными о процессах раскола в командах

Форма проведения – дискуссия, проведение упражнений.

Вопросы для обсуждения:

- Условия, провоцирующие раскол в командах.
- Групповые защитные механизмы, позволяющие обеспечить целостность команды в условиях внутренних и внешних противоречий.
- Методы профилактики процессов раскола в командах.

Литература: См. параграф 6.1.

Для занятий необходима просторная аудитория, в которой можно модифицировать пространство занятий — передвигать парты и стулья или тренинговый класс. Также необходим доступ в интернет.

Тема 12. Командообразование как кадровый консалтинг.

Цель занятия: ознакомление студентов с представлениями о командообразовании как кадровом консалтинге

Форма проведения – дискуссия.

Вопросы для обсуждения:

- Этапы работы консультанта в процессе командообразования группы.
- Типы потребностей в оптимизации командной работы и методы их определения. Индикаторы командных проблем.
- Пути выбора адекватных командообразовательных процедур и форм работы с группой.

Литература:

Для занятий необходима просторная аудитория, в которой можно модифицировать пространство занятий — передвигать парты и стулья или тренинговый класс. Также необходим доступ в интернет.

АННОТАЦИЯ

Дисциплина адресована студентам, обучающимся по специальности 37.05.02 «Психология служебной деятельности». Дисциплина реализуется на факультете психологии кафедрой социальной психологии.

Цель курса – формирование у студентов представления о команде и командообразовании как методе целенаправленного психологического воздействия на группу с целью повышения эффективности командной работы, а также видах и технологиях командообразования в современной практической социальной психологии.

Цель курса конкретизируется в ряде задач:

- формирование у студентов представления о команде, ее отличительных особенностях и функциях в организации;
- ознакомление студентов с основными видами и технологиями командообразования в современной практической социальной психологии.
- формирование у студентов способности анализировать потребности организации в командообразовании и выбирать адекватную им программу командообразовательных мероприятий.

Дисциплина (модуль) направлена на формирование следующих компетенций:

ПК-10 способностью разрабатывать и использовать средства воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и на отношения субъекта с реальным миром

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: специфику психологического феномена «команда», её функции и организацию, методы и основные технологии командообразования; основные психологические способы воздействия, технологии разработки методик воздействия на отношения в команде; способы оценки психологического климата

Уметь: анализировать командную работу, определять потребности команды в организации; проектировать и разрабатывать средства воздействия на команду и процессы в ней; исследовать психологический климат в команде и организации

Владеть: навыками анализа потребностей организации в командообразовании и выбора адекватных этим потребностям командообразовательных процедур и методик; навыком использования средств воздействия на групповые процессы и межличностные отношения; технологиями оценки психологического климата в команде

Рабочей программой предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачёта.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет: 2 зачетные единицы

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола
1.	Обновлена основная и дополнительная литература	03.06.18	6
2.	Обновлен раздел «Структура дисциплины» в соответствии с учебным планом		
3.	Приложение к листу изменений № 1		
4.	Обновлена основная и дополнительная литература	03.06.19	12
5.	Обновлен раздел «Структура дисциплины» в соответствии с учебным планом		
6.	Приложение к листу изменений № 2		
7.	Обновлена основная и дополнительная литература	30.06.20	7
8.	Обновлен раздел «Структура дисциплины» в соответствии с учебным планом		
9.	Приложение к листу изменений № 3		

Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочных систем (ИСС) (2018 г.)

1. Перечень ПО

Таблица 1

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
2	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
3	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
4	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
5	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
6	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
7	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
8	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное

2. Перечень БД и ИСС

Таблица 2

№п/п	Наименование
1.	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2018 г. Web of Science Scopus
2.	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2018 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis Электронные издания издательства Springer
3.	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам
4.	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочных систем (ИСС) (2019 г.)

1. Перечень ПО

Таблица 1

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное

2. Перечень БД и ИСС

Таблица 2

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочные систем (ИСС) (2020 г.)

1. Перечень ПО

Таблица 1

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное

2. Перечень БД и ИСС

Таблица 2

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант