

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное  
учреждение высшего образования  
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**Методические указания  
по выполнению практических работ  
по дисциплине**

**«Социальное взаимодействие в командной работе»**

для студентов направления подготовки  
Направление подготовки 44.03.01 Педагогическое образование  
Направленность (профиль) «Медиация и социальная педагогика»  
Квалификация выпускника бакалавр

Ставрополь, 2026 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение

Практическое занятие 1. Социальное взаимодействие. Структура и виды взаимоотношений между людьми.

Практическое занятие 2. Понятие и содержание коммуникативной компетентности. Стили общения.

Практическое занятие 3. Особенности социального взаимодействия.

Практическое занятие 4. Команда как тип социальной группы в организации.

Практическое занятие 5. Социальные роли в команде.

Практическое занятие 6. Особенности организации командной работы.

Практическое занятие 7. Особенности взаимодействия в команде.

Практическое занятие 8. Лидерство в команде.

## **Введение**

Цель освоения дисциплины является получение студентами базовых знаний в области социального взаимодействия в условиях командной работы, формирование универсальных компетенций.

### **Задачи освоения дисциплины:**

1. Формирование теоретических знаний в сфере социального взаимодействия в условиях командной работы, в т.ч.: сущности, целей и принципов социального взаимодействия в командной работе; определение роли в команде; особенности коммуникаций в условиях командной работы; командные нормы и правила и др.; •

2. Формирование универсальных компетенций, отражающих способность определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, а также способность реализовать свою роль в команде и осуществлять эффективное социальное взаимодействие.

## ПЛАНЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

**Практическое занятие 1. Социальное взаимодействие. Структура и виды взаимоотношений между людьми.**

**Организационная форма занятия:** занятие рекомендуется проводить в форме беседы с элементами дискуссии и применением ноутбука, проектора, интерактивной доски и демонстрацией видеоматериалов

### **Теоретическая часть:**

Общение — один из важнейших инструментов социализации человека, способ его существования, удовлетворения и регулирования основных потребностей, главный канал взаимодействия людей.

Понятие «общение», как любое другое понятие в психологии, разрабатывалось многими исследователями и имеет разнообразные трактовки. В отечественной психологии сложилась устойчивая традиция связывать понятия «общение» и «деятельность».

На наш взгляд, объемно это понятие представила Л.П. Буева. Она определяет общение «...как процесс взаимосвязи и взаимодействия общественных субъектов (личностей, групп), характеризующийся обменом деятельностью, информацией, опытом, способностями, умениями и навыками, а также результатами деятельности; как одно из необходимых и всеобщих условий формирования и развития общества и личности». Это определение носит общий характер, нацелено на изучение любых взаимосвязей между людьми, социальными группами и т.д.

Однако понятие «общение» может анализироваться и как самостоятельное: «Общение — взаимодействие двух или более людей, состоящее в обмене между ними информацией познавательного или аффективно-оценочного характера» (Психологический словарь / под ред. В.В. Давыдова и В.П. Зинченко, 1996). При этом в структуре общения выделяют три компонента: когнитивный (познавательный), аффективный (эмоциональный), поведенческий.

В психологическом словаре (под ред. А.В. Петровского и М.Г. Ярошевского, 1990) общение рассматривается как сложный, многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями в совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание людьми друг друга.

Общение обычно проявляется в единстве пяти его сторон: межличностной, когнитивной, коммуникативно-информационной, эмотивной и поведения.

Межличностная сторона общения отражает взаимодействие человека с непосредственным окружением: с другими людьми и теми общностями, с которыми он связан своей жизнью.

Когнитивная сторона общения позволяет ответить на вопросы о том, кто собеседник, что он за человек, чего от него можно ожидать, и многие другие, связанные с личностью партнера. Она охватывает не только познание другого человека, но и самопознание. В результате в процессе общения формируются образы-представления о себе и партнерах, которые регулируют этот процесс.

Коммуникативно-информационная сторона общения представляет собой обмен между людьми различными представлениями, идеями, интересами, настроениями, чувствами, установками и т.п.

Эмотивная сторона общения связана с функционированием эмоций и чувств, настроения в личных контактах партнеров. Они проявляются в выразительных движениях субъектов общения, их действиях, поступках, поведении.

Поведенческая сторона общения служит целям согласования внутренних и внешних противоречий в позициях партнеров. Она обеспечивает управляющее воздействие на личность во всех процессах жизнедеятельности, раскрывает стремление человека к тем или

иным ценностям, выражает побудительные силы человека, регулирует взаимоотношения партнеров в совместной деятельности.

Психологическая же структура общения включает в себя четыре компонента.

Мотивационно-целевой компонент представляет собой систему мотивов и целей общения. Мотивами общения членов могут быть: а) потребности, интересы одного человека, проявляющего инициативу в общении; б) потребности и интересы обоих партнеров общения, побуждающие их включиться в общение; в) потребности, вытекающие из совместно решаемых задач. Соотношение мотивов общения колеблется от полного совпадения до конфликта. В соответствии с этим общение может носить дружественный или конфликтный характер.

Основными целями общения могут быть: получение или передача полезной информации, активизация партнеров, снятие напряженности и управление совместными действиями, оказание помощи и влияние на других людей. Цели участников общения могут совпадать или противоречить, исключать друг друга. От этого зависит и характер общения.

Структура общения. Учитывая сложность общения, необходимо каким-то образом обозначить его структуру, чтобы затем возможен был анализ каждого элемента. К структуре общения можно подойти по-разному, как и к определению его функций. Мы предлагаем характеризовать структуру общения путем выделения в нем трех взаимосвязанных сторон: коммуникативной, интерактивной и перцептивной.

Коммуникативная сторона общения, или коммуникация в узком смысле слова, состоит в обмене информацией между общающимися индивидами. Интерактивная сторона заключается в организации взаимодействия между общающимися индивидами, т.е. в обмене не только знаниями, идеями, но и действиями. Перцептивная сторона общения означает процесс восприятия и познания друг друга партнерами по общению и установления на этой основе взаимопонимания. В общении выделяются три функции: информационно-коммуникативная, регуляционно-коммуникативная, аффективно-коммуникативная.

### Вопросы и задания

1. Общение как средство взаимодействия людей.
2. Вербальные и невербальные средства общения.
3. Стороны общения: перцептивная, интерактивная, коммуникативная.

Практическое задание.

Составьте список своих коммуникативных качеств. Расскажите, как вам помогают или мешают в организации взаимодействия с окружающими те или иные качества личности, черты характера (подготовка – 10 мин., заслушивание ответов, обсуждение – 40-45 мин.).

Виды основных взаимоотношений между людьми. Формальное и неформальное общение, деловые и личные взаимоотношения, их особенности. Устойчивость и изменчивость взаимоотношений.

Заполните приведенную ниже таблицу

Стороны общения	Характеристика сторон общения

## **Практическое занятие 2. Понятие и содержание коммуникативной компетентности. Стили общения.**

**Организационная форма занятия:** занятие рекомендуется проводить в форме беседы с элементами дискуссии и применением ноутбука, проектора, интерактивной доски и демонстрацией видеоматериалов

### **Теоретическая часть:**

**Коммуникативная компетентность** — это обобщающее коммуникативное свойство личности, включающее в себя коммуникативные способности, знания, умения и навыки, чувственный и социальный опыт в сфере общения.

Термин «коммуникативная компетентность» был введён психологом Ю.Н. Емельяновым в 1991 году.

Некоторые аспекты коммуникативной компетентности:

- **Лингвистическая компетенция** — знание системы языка, владение всеми её уровнями (лексика, морфология, синтаксис, словообразование, основы стилистики, семантика). Однако владение только этими элементами не делает человека коммуникативно компетентным.
- **Прагматическая компетенция** — понимание того, как язык функционирует в различных контекстах: знание того, когда уместно быть формальным или неформальным, негласных правил разговора и культурных норм общения.
- **Социолингвистическая компетенция** — понимание социального контекста языка: социальных ролей и правил, культурных обычаев, а также нюансов взаимодействия языка и культуры.
- **Стратегическая компетенция** — навыки, необходимые для устранения недопонимания, неправильной интерпретации или сбоев в общении. Может включать перефразирование, повторение, уточнение или использование жестов для улучшения понимания.
- **Умение понимать невербальные сигналы** и использовать их для общения (жесты, мимика, тональность голоса, взгляд).
- **Умение пользоваться различными контактными технологиями** — например, работать с электронной почтой, социальными сетями, видеоконференциями.
- **Этические аспекты** — признание и соблюдение этических принципов, уважение к частной жизни, понимание потенциального влияния и последствий своих слов и действий.
- **Адаптивность** — способность изменять свой стиль общения в соответствии с различными условиями и аудиториями, признавая и реагируя на уникальные коммуникативные потребности и предпочтения.

### **Стили общения**

**Коммуникативный стиль** — это совокупность устойчивых поведенческих моделей, которые характеризуют конкретного человека в процессе выстраивания отношений и общения с окружающими. Некоторые стили, которые могут быть частью коммуникативной компетентности:

- **Авторитарный (директивный)** — основан на жёстком доминировании лидера, который единолично контролирует процесс, принимает решения и отдаёт чёткие указания.
- **Демократический (коллегиальный)** — основан на принципах партнёрства и вовлечённости всех сторон: решения принимаются совместно, лидер поощряет дискуссию и учитывает мнения участников.
- **Либеральный (попустительский)** — характеризуется минимальным участием лидера в процессе: полномочия делегируются, конкретные указания почти отсутствуют, а коммуникация становится неструктурированной.

• **Конформный** — основная черта — стремление к гармонии в группе, которое достигается через согласование личного мнения с позицией большинства или авторитетов.

• **Ассертивный** — умение корректно и уверенно отстаивать свои интересы и взгляды, чётко аргументировать позицию, сохраняя уважение к собеседнику.

**Ключевая составляющая коммуникативной компетентности** — способность осознавать свой стиль общения и определять стиль собеседника. Универсального подхода не существует — успех кроется в осознанном выборе стратегии, соответствующей конкретной ситуации и целям.

### Вопросы и задания

1. Понятие социально-психологической компетентности в общении. Виды компетентности. Компетентность и умение. Компетентность и эффективность.
2. Компетентность как система знаний, умений и навыков.
3. Вербальная и невербальная коммуникация.
4. Коммуникативные Коммуникативное мастерство личности.
5. Назовите основные стили общения. Приведите примеры использования того или иного стиля общения.

### Практическое занятие 3. Особенности социального взаимодействие.

**Организационная форма занятия:** занятие рекомендуется проводить в форме беседы с элементами дискуссии и применением ноутбука, проектора, интерактивной доски и демонстрацией видеоматериалов

#### Теоретическая часть:

Социальное взаимодействие - это процесс, в котором индивиды или группы влияют на поведение друг друга, что проявляется в различных формах (например, сотрудничество, конфликт, обмен ресурсами). Сущность социального взаимодействия заключается в том, что оно формирует социальные структуры, поддерживает социальные нормы и регулирует социальные процессы.

#### Теория Г. Зиммеля

Георг Зиммель предложил методологию, которая исследует универсальные формы социального взаимодействия, такие как иерархия и конкуренция. Некоторые положения его теории:

Формы взаимодействия подразделяются на «социальные процессы», «социальные типы» и «модели развития». Например, групповое принуждение и солидарность, элементарное коллективное поведение, взаимодействие в форме «господство — подчинение».

Зиммель разделял социальные явления на форму и содержание: форма отражала внешние, общие аспекты взаимодействий, в то время как содержание касалось уникальных, личных переживаний.

Акцентировал внимание на динамике между личным и общественным, исследуя, как индивидуальные опыты формируются в контексте социальных структур.

Рассмотрел социальный конфликт не как негативный механизм, а как процесс, который может качественным образом повлиять на развитие общества.

#### П. Бурдьё

Пьер Бурдьё представил социальное пространство как сложную сеть взаимодействий между различными социальными агентами, где каждый агент или группа влияет на позиции других. Некоторые концепции:

Концепция многомерного капитала. Бурдьё расширил понятие капитала, включая не только материальные ресурсы (экономический капитал), но и культурный, социальный, и символический капиталы. Каждый вид капитала играет свою роль в определении социальных позиций агентов.

Динамичность социального пространства. Оно постоянно эволюционирует и изменяется через социальные действия и взаимодействия. Эти изменения происходят из-за того, как агенты используют свои капиталы для укрепления или изменения своих позиций.

Понятие хабитуса. Бурдьё ввёл его, чтобы объяснить, как внутренние схемы восприятия и действия формируются под влиянием внешнего социального контекста. Хабитус — это система устойчивых и передаваемых шаблонов мышления, восприятия и действия, которые агенты приобретают через свой социальный опыт.

### **П. Бергер**

П. Бергер и Т. Лукман в совместной работе «Социальное конструирование реальности» анализируют процесс конструирования социальной реальности от простых форм взаимодействия до создания социальных институтов. Некоторые положения:

Прототип социального взаимодействия — восприятие других людей в ситуации «лицом к лицу». В этой ситуации один индивид постигает другого посредством схем типизации, которые влияют на их взаимодействие, упорядочивая его.

Взаимодействие в обществе типизируется, образуя целые институциональные системы. Например, хабитуализация — опривычивание действия, которое часто повторяется, становится образцом.

Процесс формирования социальной реальности предполагает и формирование определённых идентичностей. При этом формируемая и поддерживаемая идентичность, с одной стороны, детерминируется социальной структурой, с другой — сама может модифицировать социальную структуру.

### **Дж. Хоманс и П. Блау**

Дж. Хоманс считал, что социальное действие — это процесс обмена ценностями, строящийся по принципу рациональности: люди взаимодействуют, исходя из определённого интереса, стремятся получить большую выгоду при минимальных затратах. Некоторые положения теории Хоманса:

Принципы вознаграждения: частота повторений определённого типа поведения зависит от частоты вознаграждений, при вознаграждении за определённые типы поведения при определённых условиях личность пытается воссоздать эти условия.

Принцип дистрибутивной справедливости: любое отношение обмена стремится к тому, чтобы награды участников были пропорциональны их затратам, что неизбежно порождает дифференциацию индивидов.

П. Блау акцентировал внимание не на психических мотивах поведения, а на социологических взаимодействиях в разных типах социальных структур. Некоторые положения теории Блау:

Обмен — это действия, которые зависят от получаемых одними людьми от других вознаграждений и прекращаются с окончанием получения этих вознаграждений.

Законы обмена: чем большую выгоду ждёт человек, тем больше возрастает вероятность осуществления определённой деятельности, чем большим количеством вознаграждений люди обменялись между собой, тем больше вероятность следующих актов обмена.

Особенность: в социальных структурах обмен обычно имеет не прямой характер, а косвенный и опосредованный. В него активно вмешиваются факторы нормативности и контроля.

### **Вопросы и задания**

1. В чем состоит сущность социального взаимодействия?
2. Каковы основные положения теории социального взаимодействия Г. Зиммеля?
3. Как, по мнению П. Бурдьё, социальное взаимодействие обеспечивает структурирование социального пространства?
4. Какова, по мнению П. Бергера, роль социального взаимодействия в конструировании социальной реальности?

5. Какие виды социального взаимодействия принято выделять в научной литературе?  
6. Охарактеризуйте основные положения теории социального обмена Хомманса и Блау

7. Что понимается под «социальными связями» и «социальными отношениями»?  
8. Каковы основные критерии классификации социальных связей? Какие виды социальных связей вы знаете?

Практические задания

Задание 1.

Проведите сравнительный анализ социальных связей и социальных отношений.

Задание 2

Подумайте о любой команде — на своем месте работы, клубе, спортивной команде, музыкальной группе, научном обществе, — позволившей Вам получить – значительный опыт работы, и письменно ответьте на следующие вопросы.

1. Каковы ваши отношение и чувства к этой команде? Что заставляет Вас считать, что Вы вообще имеете это отношение и эти чувства?

2. Укажите по шкале от одного до десяти, насколько усердно Вы работали в этой команде и насколько активно Вы участвовали в ее видах деятельности. Насколько плотно Вы взаимодействовали с другими членами команды? Поясните причины такого уровня вашего участия и взаимодействия.

3. Каким образом эта команда информировала Вас о своих ожиданиях в отношении показателей Вашей работы и как она отслеживала эти показатели и оценивала, в какой мере Вы удовлетворяли ее ожидания? Получали ли Вы более высокое вознаграждение, когда работали на более высоком уровне? Что происходило, когда результаты Вашей работы были не столь высокими, какими они должны были быть?

4. В какой мере команду заботило Ваше благополучие? В чем выражалась эта забота? Считаете ли Вы, что степень той заботы была достаточной? Почему да или почему нет?

5. Вспомните о своем непосредственном руководителе. Как Вы охарактеризовали бы подход этого человека к менеджменту? Влиял ли этот стиль менеджмента на Ваше поведение и отношение к работе?

6. Вспомните о других членах команды. Как их поведение и отношение к работе влияли на Ваше отношение к работе и на Ваши показатели?

7. Учитывая свои ответы на предыдущие скажите; какие изменения вы внесли бы в методы работы команды, используемые для управления ее членами?

#### **Практическое занятие 4. Команда как тип социальной группы в организации.**

**Организационная форма занятия:** занятие рекомендуется проводить в форме беседы с элементами дискуссии и применением ноутбука, проектора, интерактивной доски и демонстрацией видеоматериалов

#### **Теоретическая часть:**

Команда - это группа людей, объединённая общей целью, где каждый участник выполняет свою роль и несёт ответственность за общий результат. В отличие от случайного собрания людей, команда функционирует как единый организм, где действия одного влияют на всех остальных.

Понятие

Команда в управлении — это сообщество специалистов, которые работают вместе ради общей цели и чувствуют свою причастность к результату. Пример — проектная команда в бизнесе: маркетологи, аналитики и менеджеры работают вместе над запуском рекламной кампании: результаты каждого влияют на общий успех.

Отличие команды от обычной группы людей:

Цель и результат: группа ориентирована на индивидуальные цели каждого участника, а команда работает на общий результат.

Взаимозависимость: в группе люди могут работать относительно автономно, в команде успех каждого зависит от успеха всех.

Ответственность: в группе каждый отвечает только за свою часть работы, в команде ответственность распределяется и за индивидуальные, и за общие результаты.

#### Сущность

Командная работа — это совместная деятельность группы людей, направленная на выполнение общих целей и задач. При совместной работе группа объединяет свои навыки, знания и умения для реализации общего проекта, каждый участник вносит свой уникальный вклад.

#### Преимущества командной работы:

совместное обсуждение сложных вопросов позволяет найти более продуманные решения благодаря разнообразию взглядов;

распределение ролей позволяет каждому сосредоточиться на своих сильных сторонах, экономя время и улучшая результаты;

взаимный обмен навыками в группе способствует профессиональному развитию участников.

#### Недостатки командной работы:

конфликты из-за разных мнений и подходов, которые мешают работе;

сложность адаптации — после долгой работы в сплочённом коллективе некоторым тяжело привыкнуть к новой среде;

риск низкой эффективности — если команда собрана неудачно или задачи распределены неправильно, работа может двигаться медленнее, чем планировалось.

#### Признаки

Некоторые отличительные признаки настоящей команды:

Единая цель понятна и значима для всех. Сотрудники ясно понимают, ради чего они трудятся, и не задаются вопросами вроде «а зачем мне это?».

Разделение ролей и взаимодополняющие навыки. Каждый отвечает за свой участок работы, но при этом результаты складываются в общую картину. Например, дизайнер создаёт удобный интерфейс, а копирайтер пишет тексты, и вместе они выпускают полноценный продукт.

Общая ответственность. Члены команды воспринимают итоговый результат как свой личный вклад, а не просто выполняют поручения за зарплату.

Наличие лидера. Руководитель не ограничивается раздачей задач, а активно участвует в процессе и разделяет ответственность за успех.

Схожие ценности. Благодаря этому сотрудники понимают и поддерживают друг друга, им проще договариваться между собой и находить компромиссы.

Конструктивное разрешение конфликтов. Сотрудники борются с проблемой, а не друг с другом.

#### Нормы и правила

Отличительная особенность функционирования команды — наличие в ней неписанных и писанных правил. Они вырабатываются всеми членами команды и обязательны к тому, чтобы быть приняты каждым из них.

Нормы определяют ритуалы, процессы, принципы взаимодействия между участниками. Они могут затрагивать разные сферы деятельности команды, например, для каждого члена команды важно своевременно обрабатывать корреспонденцию, перезванивать клиентам, не оставлять вопросы клиентов без ответа. Это могут быть и правила неформального характера, например, отключение телефонов в период проведения совещаний и сборов команды.

## Вопросы и задания

1. Как понимается в управленческой литературе термин «команда»?
2. Каковы основные признаки команды?
3. Какие преимущества и недостатки работы в команде вы знаете?
4. Перечислите условия создания команд в организации.
5. Назовите основные этапы создания команды.
- 6) Какие модели командообразования вы знаете?

Практические задания

Задание 1 Проведите сравнительный анализ разных видов команд в организации.

Задание 2

### Деловая игра "Формирование коллектива команды"

Описание деловой игры и постановка задачи Игра проводится с целью воспитания у студентов навыков культуры общения в команде, совместного обсуждения возникающих проблем и принятия оптимальных решений. Конечный результат игры — разработка рекомендаций по развитию самоуправления, усилению заинтересованности в овладении знаниями, повышению качества подготовки специалистов в области управления производством.

Игра должна носить состязательный характер. Для этого группу целесообразно разделить на команды. Команды работают параллельно и по окончании каждого этапа игры выносят свои предложения и рекомендации на всеобщее обсуждение. При этом члены одной из команд выступают в качестве докладчиков, другие — в качестве оппонентов. Затем они меняются ролями, это позволяет сопоставить обоснованность и продуманность рекомендаций, внесенных различными командами, оценить качество их работы и в то же время осуществить обмен знаниями. По результатам дискуссии принимаются согласованные окончательные решения.

Игра складывается из следующих этапов: выбор неформальных лидеров и членов совета команды; определение трудового вклада — качества учебы каждого из членов коллектива; выбор способа распределение стипендиального фонда и расчет размера стипендии каждого участника с учетом его трудового вклада — успеваемости и посещаемости; разработка рекомендаций по развитию самоуправления учащихся повышению качества подготовки специалистов по управлению производством.

Ход игры

На первом этапе проводится выбор бригадира (капитана) и членов совета путем социометрического опроса. Для этого участникам игры раздаются карточки опроса — чистые, листки бумаги и предлагается внести в карточку фамилии трех-четырех лиц, которые, по их мнению, наиболее успешно могут справиться с ролью бригадира (капитана). При этом можно использовать принцип предпочтительности и балльную оценку — кандидатуру, внесенную в список под первым номером, оценивать в четыре балла, вторую — в три и т.д.

Выбор членов совета (двух человек) можно произвести также с помощью социометрического опроса, либо - открытым голосованием. Этот этап имеет важное воспитательное значение: повышается авторитет неформальных 9 лидеров, усиливается их положительное влияние на психологический климат в учебной группе.

Обсуждение первого этапа

Второй этап игры.

Здесь каждому участнику по итогам достигнутых им результатов в учебе выставляется коллективом оценка (гласно). При этом для расчета оценки можно принять в качестве базовой величины средний балл успеваемости студента за предыдущую экзаменационную сессию. (Напрашивается аналогия с производственными бригадами, где каждому рабочему присваивается квалификационный разряд, а повременная оплата труда производится по соответствующей тарифной ставке.)

В качестве второго критерия оценки можно принять посещаемость — количество занятий (дней), которые посетил слушатель в истекшем месяце. Перемножив эти два показателя, получим оценку трудового вклада каждого члена коллектива, рассчитаем своего рода базовый коэффициент трудового участия.

Для более полной и всесторонней оценки трудового вклада каждого члена бригады следует установить систему дополнительных повышающих и понижающих коэффициентов, как это делается в бригадах в производственных условиях. В качестве повышающих коэффициентов могут быть приняты, например такие, как участие в научной студенческой работе, оказание помощи отстающим студентам, участие в общественной работе, художественной самодеятельности, спортивных мероприятиях и др. К понижающим коэффициентам можно отнести, например, пропуски занятий без уважительных причин, несвоевременное выполнение домашних заданий, курсовых проектов, неуважительное отношение к товарищам и др. При этом бригады должны не только определить перечень повышающих и понижающих коэффициентов, но и установить их весомость по отношению к базовой величине — трудовому вкладу.

#### Обсуждение второго этапа

Предложения и рекомендации, выработанные командой в ходе осуществления второго этапа игры, выносятся на общее обсуждение и приводятся к общему знаменателю. После этого каждая из команд производит необходимые расчеты и устанавливает персональные оценки каждому студенту.

На третьем этапе командам предстоит сформировать стипендиальный фонд оплаты, выбрать метод его распределения и на его основе произвести расчеты персональной стипендии, которую следовало бы выплачивать каждому студенту с учетом показателей успеваемости, посещаемости и дополнительных (повышающих и понижающих) коэффициентов. Перед тем как производить индивидуальные расчеты, целесообразно провести обсуждение и выбрать единый для обеих бригад метод распределения.

Наибольшие возможности для творчества представляет завершающий четвертый этап игры. На этом этапе ее участникам предстоит обсудить пути повышения качества подготовки специалистов по управлению персоналом, роль самоуправления в решении этих задач, предложения по совершенствованию учебного процесса, по более справедливому назначению и распределению стипендий и др.

### **Практическое занятие 5. Социальные роли в команде.**

**Организационная форма занятия:** занятие рекомендуется проводить в форме беседы с элементами дискуссии и применением ноутбука, проектора, интерактивной доски и демонстрацией видеоматериалов

#### **Теоретическая часть:**

Командная роль — это устойчивый поведенческий паттерн, который человек демонстрирует при совместной работе. Она не зависит от должностных обязанностей — рядовой сотрудник может брать на себя задачи мотиватора, координатора или контролёра качества, даже если формально он не руководитель.

Классификация командных ролей может быть, например, по модели Рэймонда Белбина. Белбин выделил девять командных ролей, которые делятся на три группы:

Интеллектуальные роли:

Генератор идей — создатель новых концепций и нестандартных решений.

Аналитик-стратег — объективно оценивает варианты и выстраивает стратегии.

Специалист — эксперт с глубокими профессиональными знаниями.

Социальные роли:

Исследователь ресурсов — находит новые возможности, устанавливает внешние связи.

Душа команды (коллективист) — поддерживает микроклимат, способствует решению конфликтов.

Координатор — организует процессы, распределяет задачи, управляет взаимодействием.

Роли действия:

Мотиватор (шейпер) — заряжает команду на результат, преодолевает препятствия.

Реализатор (исполнитель) — воплощает идеи в конкретные действия.

Контролер (педант, доводчик) — следит за сроками, качеством и завершением задач.

Особенности моделей поведения участников:

Один человек может иметь 2–3 ярко выраженные позиции и переключаться между ними в зависимости от ситуации и потребностей коллектива. Например, сотрудник может выступать генератором идей на этапе разработки концепции, а затем переключиться в позицию аналитика-стратега при оценке рисков.

Каждая командная роль обладает уникальными преимуществами, но также несёт в себе определённые риски. Понимание этого баланса помогает эффективно использовать сильные стороны и нейтрализовать слабые.

Рольевые конфликты возникают, когда взаимоисключающие требования разных ролей одного участника накладываются друг на друга и приводят к противоположным действиям и решениям. Некоторые формы рольевых конфликтов:

Интерролевой — сотрудник одновременно выполняет две или более роли, которые трудно совместимы между собой. Например, если руководителю приходится одновременно быть лидером команды и техническим исполнителем.

Инtrarольевой — в пределах одной роли работнику предъявляются противоречивые требования из разных источников.

Для уменьшения рольевых конфликтов необходимо провести комплексную диагностику состава коллектива по ролям Белбина — объединить самооценку сотрудников, наблюдательные оценки коллег и анализ реальных рабочих процессов, чтобы составить «ролевую карту» команды. Такая карта наглядно выявляет существующие дисбалансы — чрезмерную представленность одних ролей или, напротив, полное отсутствие других.

Чтобы снизить уровень рольевых конфликтов, рекомендуется перераспределять роли, адаптировать задачи и обеспечивать соответствие «личность-роль». В долгосрочной перспективе такой подход укрепляет принцип «правильный человек — на правильной роли», уменьшает избыточное эмоциональное напряжение внутри команды и позволяет каждому участнику работать в соответствии со своим естественным потенциалом.

### Вопросы и задания

1. Что понимается под командными ролями?
2. Какие подходы к выделению командных ролей вы знаете?
3. В чем заключаются особенности поведения участника, реализующего разные роли?
- 4) Что такое рольевой конфликт? Каковы его причины?

Практические задания:

Задание 1 Проведите сравнительный анализ подходов к выделению командных ролей в организации.

Задание 2 Ознакомьтесь с одной из типологий ролей в команде. А какая шляпа подошла бы Вам? Обоснуйте ответ.

При проведении ситуационного анализа сложных проблем очень эффективен рольевой метод «Шесть Шляп». Метод позволяет последовательно рассмотреть отдельно каждый из шести аспектов любой сложной проблемы с последующим обобщением результатов по каждому направлению. Такой подход дает возможность временно

абстрагироваться от взаимосвязей всех аспектов, для того чтобы исследовать каждый из них более глубоко и основательно.

Исследователь определенного аспекта проблемы символически «надевает шляпу» своего цвета, свидетельствующую о том, что он (в данный момент) специалист именно по этому конкретному аспекту проблемы.

Функции и исследовательские задачи каждой Шляпы

Белая Шляпа. Основное качество этого члена команды — беспристрастность. Его задача — регистрировать факты, не оценивая их. Если исполняющий эту роль делает сообщение для команды, то он четко перечисляет факты, цифры, события, определяя их номера и последовательность. После его доклада команда должна ответить на вопрос: «Что мы имеем на данный момент?» Во время жаркой дискуссии он может охладить пыл спорщиков, сказав: «Если я вас правильно понял, мы имеем следующие факты: во-первых, данная ситуация вызывает сильные эмоциональные переживания; во-вторых...» В контексте группового обсуждения проблемы

Белая Шляпа выполняет следующие функции:

- обозначает проблему для команды;
- организует ее обсуждение;
- координирует обсуждение, проясняя позицию каждого («Если я тебя правильно понял...»);
- при необходимости «переводит» эмоциональные суждения на язык фактов; - четко подводит итоги обсуждения и проговаривает общее решение. Обычно роль Белой Шляпы берет на себя лидер команды.

Черная Шляпа. Основное качество — критический настрой. Черная Шляпа оценивает риски и выявляет слабые места в работе команды. Черная Шляпа докладывает команде о негативных фактах, цифрах, событиях, рисках, негативных перспективах, просчетах в работе команды. Выслушав его доклад, команда понимает «что у нас плохого». В процессе группового обсуждения, когда команда собрала «поле идей» для решения определенной проблемы, Черная Шляпа активно участвует в оценке идей. Важно понимать, что задача Черной Шляпы не просто критиковать или «приземлять» членов своей команды, а грамотно и аргументированно указывать соратникам на общие слабые места.

Желтая Шляпа. Основное качество — способность активизировать положительное мышление. Его задача — напоминать членам команды о сильных сторонах, находить «плюсы» в любой ситуации и проблеме. Доклад Желтой Шляпы отражает положительные стороны ситуации, позволяет команде по-новому взглянуть на имеющиеся ресурсы, помогает выявить дополнительные возможности. Опираясь на сообщения Желтой Шляпы, команда отвечает на вопрос «Что у нас хорошего?». В ходе групповой дискуссии Желтая Шляпа занимает миротворческую позицию, призывая коллег посмотреть на проблему с другой стороны. Желтая Шляпа использует такие речевые обороты: «Посмотрите, в этом решении (событии, ситуации) есть множество "плюсов"», «От этого нам будет такая польза...» и т. д. Важно помнить, что роль Желтой Шляпы вовсе не предполагает проявление без граничного оптимизма: каждое заявление о выгоде или «плюсе» должно подкрепляться серьезными аргументами. Главная задача Желтой Шляпы — видеть положительную перспективу любого сценария решения проблемы. Красная Шляпа. Основное качество — проявление эмоциональности, непосредственности и раскрепощенности. В этой роли член команды может себе позволить не опираться на факты, быть голословным и субъективным. Допустимо позволить себе рассуждать по-житейски, говорить о своих чувствах: опасениях, ожиданиях, отношении к происходящему.

Красная Шляпа всегда непосредствен и эмоционально честен. Его главная задача в процессе групповой дискуссии — слушать свой внутренний голос, интуицию и докладывать команде о своих ощущениях. Речевые обороты Красной Шляпы могут быть такими: «Я вас слушаю, и мне почему-то неспокойно, а не слишком ли мы...», «Мне

кажется, что это нам принесет одну головную боль...», «Ой, у меня даже сердце зашло от предвкушения...», «Вот это мне нравится!», «Прошу слова — у меня уже "наболело"!», «Боюсь, что это...». Роль Красной Шляпы дает возможность команде увидеть событие, явление, проблему в ярких эмоциональных красках. Тем самым создаются условия для «отыгрывания» эмоций, которые больше не будут мешать работе. 12 Зеленая Шляпа. Основное качество — проявление нестандартного творческого мышления, ориентированного на успех. Его главная задача — искать решения проблемы, как традиционные, так и инновационные. Данная роль очень ответственная, и ее должен взять на себя человек, обладающий потенциалом генератора новых идей. В контексте групповой дискуссии

Зеленая Шляпа предлагает новые, нестандартные подходы к решению проблемы. Причем его задача не ограничивается одним вариантом — требуется предложить команде несколько решений.

Синяя Шляпа. Основное качество — проявление философского отношения к ситуации. Он размышляет: «А зачем нам эта проблема дана? Чему нас должен научить опыт ее решения? Благодаря решению этой проблемы выйдет ли команда, фирма, клиент на новый уровень своего личного, социального или духовного развития?» В контексте групповой дискуссии он часто напоминает соратникам, что решаемая проблема является проявлением более общих механизмов и проблем. По окончании обсуждения он задает команде вопрос: «А чему нас эта ситуация научила?»

Синяя Шляпа внимательно следит за соблюдением ценностей команды и может выступить с инициативой внесения изменений и дополнений в ее программу.

### **Практическое занятие 6. Особенности организации командной работы.**

**Организационная форма занятия:** занятие рекомендуется проводить в форме беседы с элементами дискуссии и применением ноутбука, проектора, интерактивной доски и демонстрацией видеоматериалов

#### **Теоретическая часть:**

**Команда** – это группа людей, работающих над достижением общей цели, влияющих на поведение друг друга и осознающих себя как уникальное единство. Команда в рамках организации – это коллектив (руководителей, подразделения, бригады и пр.), достигший высокой степени сплоченности и продуктивности работы на благо предприятия.

Многие современные организации считают использование команд важнейшим условием повышения эффективности организационной деятельности. Главными причинами роста числа команд является то, что *они позволяют добиться заметного повышения продуктивности и качества работы, а также улучшения морального климата коллектива*. Многие компании объясняют свои успехи использованием команд в цехах и подразделениях. О пользе команд в практической деятельности организаций свидетельствуют многочисленные исследования, проведенные в крупнейших компаниях мира

Команды достигают лучших результатов во многих областях человеческой деятельности по сравнению с одиночками благодаря синергетическому эффекту: сумма усилий членов команды, действующих вместе, превосходит сумму результатов, полученных от каждого из них в отдельности. Человеческие ресурсы сильно ограничены, пока люди не работают сообща. Отдельному человеку, обладающему замечательной идеей, часто не хватает навыков, интеллекта и времени для ее воплощения. Команда же создает такое потенциальное поле, в котором каждый человек приносит больше отдачи, чем в одиночку. Проще говоря, вовлеченность, взаимопонимание коллег, слаженность их работы в команде способствуют достижению высоких показателей и решению сложнейших задач.

Исследования наиболее успешных команд в бизнесе и некоммерческих организациях позволили выявить ряд общих для них характеристик:

**Немногочисленность.** Лучшие команды обычно немногочисленны – они насчитывают не более десяти-двенадцати человек. Участникам больших коллективов сложно находить общий язык друг с другом и принимать согласованные решения; они нередко неспособны сформулировать общую миссию и цели, выработать общий подход к работе и принять личную ответственность за достижение общей цели, что характерно для истинной, эффективной команды. Если все-таки возникает необходимость наладить командную деятельность в отделе, где более десяти-двенадцати сотрудников, следует сформировать подгруппы по 5 – 10 человек.

**Наличие у членов команды взаимодополняющих навыков.** Чтобы деятельность команды была эффективной, ее члены должны обладать тремя типами навыков: профессиональными, лидерскими и коммуникативными. Иными словами, для успешного функционирования команды необходимы.

**Наличие синергетического эффекта,** сущность которого состоит в том, что результат усилий членов команды оказывается больше арифметической суммы тех результатов, которые бы могли получить члены коллектива, не объединенные в команду.

**Общая миссия (понимание предназначения команды).** У каждой высокоэффективной команды есть общая миссия, которая воодушевляет ее участников. Понятие миссии гораздо шире, нежели просто "цели"; она выражает смысл существования данного коллектива, его социальное предназначение. Отсутствие смысла порождает у человека состояние, которое психолог В.Франкл называет экзистенциальным вакуумом. Выражая глубинные ценности членов команды, миссия задает импульс к работе, ее направление, а также обеспечивает согласованность действий. Миссия всегда индивидуальна, уникальна, неординарна, в ней заключена основная «изюминка», образ «новизны», неповторимости команды, ее предназначение в мире в целом и в мире бизнеса в частности. Миссия не связана с получением прибыли, она всегда красива, альтруистична, в ней звучит тема служения обществу. Примерами таких миссий являются: «Дарить здоровье и красоту людям», «Сделать предприятие лучшим в отрасли», «Добиться безаварийной работы», «Работать без рекламаций» и пр.

**Наличие командного духа, взаимозависимость и взаимоподдержка участников команды.** Эффективная команда – это команда, наделенная сильным духом, ощущающая свою ценность не только как «производителей сиюминутной выгоды» но и как структура, наделенная глубоким смыслом и собственной волей к достижению и преодолению. Командный дух обеспечивает поддержку в сложных ситуациях и является мощным источником мотивации, концентрации внимания, решительности и устойчивости, влияет на все остальные аспекты командной работы, ее цели, ценности, поведение, распределение ролей и ответственности. Командный дух – это эмоциональный заряд, делающий людей счастливыми. Он дает возможность получать удовольствие даже от рутинной работы, поскольку она становится условием пребывания в коллективе друзей и единомышленников.

**Конкретные цели.** Члены успешных команд на основе миссии формируют конкретные цели. Определенные, измеряемые, реалистичные цели вдохновляют людей и служат залогом эффективной работы команды. Примеры конкретных командных целей могут быть следующими: ответ на запрос каждого клиента в течение суток, сокращение простоев на 5%, увеличение производительности труда на 7% в ближайшие полгода и т.п.

**Общий подход к работе.** Цели – это результаты работы, к которым стремится команда. Общий подход позволяет им согласовать средства для достижения целей. Члены команды должны совместно определить объем работы и сферу ответственности каждого исполнителя, установить рабочий график, оговорить способы решения возможных конфликтов.

**Наличие эффективного лидера.** Командная работа приносит желаемые результаты только в том случае, когда ее возглавляет авторитетный руководитель, умеющий

вдохновить работников, организовать их работу, поддерживать командный дух и снабжать коллектив необходимыми ресурсами для реализации целей команды.

**Разделение ответственности.** Последняя особенность высокоэффективной команды – ответственность на уровне работника и группы. Членам успешных команд присуща как личная, так и совместная ответственность за реализацию миссии и достижение ею целей. В таких командах четко осознают, в чем состоит личная, а в чем коллективная ответственность. Итак, залог успеха при совместной деятельности – личный вклад каждого из сотрудников и совместная ответственность за результат.

### Вопросы и задания

1. Какие варианты организации работы команды существуют?
2. Как команды варьируются по структуре и численности?
3. Перечислите основные статусно-ролевые позиции в команде.
4. Каково основное содержание работы руководителя команды?
5. Какие требования предъявляются к планированию командной деятельности?
6. Какие наиболее типичные функциональные роли обычно вырабатываются у членов команд в ходе их профессиональной деятельности?
7. Перечислите основные критерии и показатели эффективности работы команды.
8. Назовите резервы повышения эффективности работы команды.

### Практические задания

**Задание 1** Цель: Дать характеристику высокоэффективных команд. Рассмотреть стадии развития команды, препятствия эффективного совместного труда членов команды, пути их преодоления.

Инструкция для заполнения «Вопросник Вудкока»

1. Сделайте достаточно копий вопросника и листов для ответов для каждого члена команды.
2. Проработайте утверждения вопросника в порядке номеров и поставьте "галочку" в соответствующем данному утверждению поле для ответа в том случае, если Вы считаете, что это утверждение по отношению к Вашей команде вполне соответствует действительности. Если Вы считаете, что утверждение не вполне соответствует истине, то оставьте поле для ответа пустым.
3. Не тратьте много времени, обдумывая каждое утверждение; достаточно нескольких секунд.
4. Помните, что результаты будут иметь смысл, только если Вы искренни.

### Практическое занятие 7. Особенности взаимодействия в команде.

**Организационная форма занятия:** занятие рекомендуется проводить в форме беседы с элементами дискуссии и применением ноутбука, проектора, интерактивной доски и демонстрацией видеоматериалов

#### Теоретическая часть:

Взаимодействие в команде — это процесс, в котором члены команды сотрудничают, делятся знаниями, навыками и идеями, вместе преодолевают трудности и стремятся достичь общей цели. Особенности взаимодействия в команде включают принципы, правила коммуникации, распределение ролей и использование инструментов.

#### Принципы

Некоторые принципы эффективного взаимодействия в команде:

Ясность целей и ролей. Каждый участник должен точно понимать, за какие результаты он отвечает и как его работа влияет на общий успех.

Создание психологической безопасности. Члены команды не боятся высказываться, признавать ошибки и предлагать неординарные идеи.

Целенаправленный подбор разнообразных компетенций. Например, оптимальное сочетание генераторов идей, аналитиков, исполнителей и координаторов.

Формирование коллективного интеллекта. Создание систем для накопления и обмена знаниями внутри команды: практики документирования принятых решений, регулярные сессии обмена опытом, взаимное обучение.

Проактивное управление конфликтами. Разработка протоколов для конструктивного разрешения разногласий, обучение команде технике «конфликт по существу, а не по личностям».

**Коммуникация**

Некоторые правила эффективной коммуникации в команде:

Открытость и честность. Сотрудники могут задавать вопросы руководителю, делиться идеями и обращаться за помощью, не боясь осуждения.

Чёткость и ясность. Мысли формулируются просто и однозначно, чтобы избежать разночтений и ошибок.

Регулярные совещания. Запланированные встречи сотрудников — офлайн или онлайн, помогают синхронизировать команды, спланировать работу и открыто обсудить проблемы.

Обратная связь. Участники должны делиться мнениями о том, как проходят коммуникационные процессы, и предлагать улучшения. Регулярные опросы и обсуждения могут помочь выявить слабые места и предложить пути их устранения.

Использование различных каналов связи. Некоторые сотрудники предпочитают общаться лично, другие — через электронную почту или мессенджеры, нужно предоставить им выбор.

**Роли**

Для эффективного взаимодействия в команде важно грамотно распределить роли между участниками. Некоторые рекомендации:

Учитывать не только формальные навыки, но и командный вклад каждого участника. Например, люди с одинаковыми профессиональными компетенциями могут выполнять разные командные роли.

Чётко определить границы ответственности. Каждый должен знать, за что отвечает именно он, а где начинается зона коллег.

Адаптировать роли под разные этапы проекта. Например, на этапе планирования ведущие роли — координатор и аналитик-стратег, на этапе реализации — исполнители и формироваватель, на этапе завершения — доводчик, который проверяет качество и исправляет ошибки.

Не менять роли резко — делать это постепенно, давая людям время адаптироваться.

### **Вопросы и задания**

1. Опишите основные процессы жизнедеятельности в команде.
2. В чем состоят особенности индивидуального развития членов
3. Чем определяется слаженность командного взаимодействия?
4. Охарактеризуйте проблемы, возникающие в команде в связи с изменением климата социального взаимодействия.
5. Какие вызовы создает необходимость интеграции в команду новых членов?
6. Назовите основные причины внутрикомандных конфликтов?
7. Какие методы управления конфликтами в команде вы знаете?

**Практические задания**

*Задание 1 Деловая игра: На какой стадии находится эта команда?*

Участники игры должны написать друг другу почтовое сообщение, по которому можно было понять, на какой стадии находится команда проекта.

Примеры выполнения задания представлены ниже.

Почтовое сообщение № 1: На какой стадии находится эта команда?

Кому: Менеджеру проекта

Тема: Информация о ходе проекта

Добрый день! Команда работает хорошо. Участники игры участвуют в вебинарах, проблемы решаем, решения принимаются своевременно. Есть, конечно, члены команды, которые с чем-то не согласны, но персональных обвинений не наблюдается. С уважением, Светлана.

Почтовое сообщение № 2:

На какой стадии находится эта команда?

Кому: Менеджеру проекта

Тема: Информация о ходе проекта

Добрый день! Каждый в команде найдет отговорку, чтобы не быть на вебинарах. А те, кто изредка появляется на встречах группы, похоже, лишь для того, чтобы задавать вопросы по темам, которые были обсуждены в прошлом месяце, вступать в эмоциональные разборки, срывать повестку дня. С уважением, Федор.

Почтовое сообщение № 3:

На какой стадии находится эта команда?

Кому: Менеджеру проекта

Тема: Информация о ходе проекта

Добрый день! На собраниях команды творческая атмосфера. Люди еще не сработались, есть ошибки, бывают персональные разборки. Есть понимание, что мы – команда, но каждый из нас до конца еще не понял свою роль в проекте. Встречи проходят гладко, нормы командной работы соблюдаются. С уважением, Тимур.

Почтовое сообщение № 4:

На какой стадии находится эта команда?

Кому: Менеджеру проекта

Тема: Информация о ходе проекта

Добрый день! Наконец-то мы приступили к совместной работе. Одни члены команды замечают достижения других. Когда проходят очные встречи, заметно, что люди прислушиваются к тому, о чем говорит выступающий, пытаются понять его. Приятно, что появилась традиция еженедельных неформальных посиделок в команде проекта. С уважением, Алексей.

Почтовое сообщение № 5:

На какой стадии находится эта команда?

Кому: Менеджеру проекта

Тема: Информация о ходе проекта

Добрый день! Наша команда готова к расставанию, а лично я - нет. Есть чувство сожаления о том, что наша совместная работа заканчивается... За 6 недель проекта я съела тортиков больше, чем за весь прошлый год. С уважением, Анна.

Задание 2 Определите потенциальный конфликт внутри вашей команды. Предложите методы его профилактики и разрешения.

## **Практическое занятие 8. Лидерство в команде.**

**Организационная форма занятия:** занятие рекомендуется проводить в форме беседы с элементами дискуссии и применением ноутбука, проектора, интерактивной доски и демонстрацией видеоматериалов

### **Теоретическая часть:**

Лидер — это человек, который способен вдохновлять и направлять других людей на достижение общих целей. Лидерство — это способность вести за собой людей для достижения цели. Есть и другие трактовки этого понятия: лидерство как деятельность — это процесс влияния на других людей с целью изменить их поведение, мотивировать на выполнение задач, лидерство как черта характера — комплексная характеристика, которая требует сразу нескольких качеств.

Лидерство не обязательно связано с официальной должностью или званием — лидер может быть кем угодно, кто обладает необходимыми качествами и умениями.

Лидер — это не должность, а статус. Можно руководить, но не быть лидером, а можно быть лидером, но подчиняться другому человеку в служебной иерархии.

Лидерство — это не только управление людьми, но и их мотивирование на достижение общих целей. Руководитель — человек, которого все слушаются, потому что у него такая должность, а лидер — человек, за которым команда следует не из-за должности, а благодаря его личным качествам.

#### **Теории**

Некоторые теории лидерства:

**Теория личностных качеств.** Объясняет лидерство наличием определённого набора общих для всех лидеров личных качеств. Среди черт, присущих лидеру, называют острый ум, твёрдую волю, целеустремлённость, организаторские способности и другие. Однако практикой не подтверждается наличие стандартного набора качеств, которые предопределяют эффективное лидерство — личные качества не гарантируют достижения успеха, а их относительная важность в значительной мере зависит от других факторов, включая ситуацию.

**Поведенческие теории.** Рассматривают лидерство как набор привычных моделей поведения руководителя. Указывают, что эффективное руководство зависит не столько от личных характеристик, сколько от адекватности поведения ситуации, уровня квалификации и предпринимаемых действий.

**Ситуационные теории.** Основываются на идее, что лидеры выбирают наилучший образ действий в зависимости от конкретных условий. Разные ситуации требуют разных стилей лидерства, и, выбирая тот или иной стиль, нужно учитывать обстоятельства.

**Теория определяющей роли последователей.** В основе этой теории — идея о том, что успешный лидер всегда руководствуется мнением и вкладом других людей. При этом типе лидерства поощряются энтузиазм и участие последователей в процессе принятия решений.

#### **Характеристики**

Некоторые ключевые черты, которые присутствуют у лидера:

**Влиятельность** — способность воздействовать на мнения и поведение других без формального принуждения.

**Инициативность** — готовность брать на себя ответственность и начинать действия.

**Решительность** — умение принимать решения в условиях неопределённости.

**Эмоциональный интеллект** — понимание чувств других и эффективное управление собственными эмоциями.

**Адаптивность** — способность подстраивать стиль лидерства под требования ситуации.

**Стратегическое мышление** — видение перспективы и понимание долгосрочных последствий.

Коммуникативная компетентность — умение ясно выражать мысли и убеждать других.

Важно понимать, что лидерство — не статичная, а динамическая характеристика. В разных ситуациях могут проявляться разные типы лидеров, например: директивный (чёткие указания, структурированность, ориентация на задачу), демократический (привлечение к принятию решений, поощрение участия)

### Вопросы и задания

1. Как в научной литературе определяются понятия «лидер» и «лидерство»?
2. Охарактеризуйте основные теории лидерства
3. Опишите основные характеристики и качества лидера в команде
4. Что подразумевает выражение «бремя лидерства»? Какова роль лидера в команде?
5. Охарактеризуйте основные модели лидерства
5. Как отличаются по своему статусу и выполняемым функциям формальные и неформальные лидеры?

Практические задания

Задание 1

Кейс-стади: «Оценка менеджера». Работа в команде  
Обоснование темы ситуации коммуникативных способностей  
Любой руководитель значительную часть своего рабочего времени тратит на деловое общение. Поэтому важным профессиональным качеством является умение поддерживать отношение с людьми независимо от личных пристрастий. Руководитель должен контролировать свое поведение, чтобы негативное восприятие кого-либо не влияло отрицательно на его взаимоотношения с подчиненными в целом, а положительное — являлось дополнительным стимулом повышения активности всего коллектива. Предлагаемая ситуация, с одной стороны, способствует развитию коммуникативных способностей человека, а с другой — позволяет оценить их возможности на сегодняшний день.

Цели изучения ситуации

1. Овладение навыками коллективной работы, тренинг делового общения, ведения дискуссий и принятия решений.
2. Выявление различных точек зрения на поставленную проблему и пути ее разрешения.
3. Проверка уровня коммуникативных способностей слушателей.
4. Тренировка навыка аналитического мышления, связанного с системным подходом к решению управленческих проблем.

Характеристика проблемной ситуации  
Россию часто называют сырьевым придатком Запада. Это обусловлено тем, что мы больше продаем сырье, а не готовый продукт. Например, продаем Японии лес, а выгоднее (в два-три раза) продавать доски, опилки, собранные в пакет, а еще лучше — щитовые дома, мебель и т. д. То же самое мы делаем с золотом — расплачиваемся за наши долги золотыми слитками! Почему эти слитки не перерабатываются? Почему не продаются ювелирные изделия? У нас недостаточно мощностей для глубокой переработки нефти, поэтому мы в основном продаем ее в сыром виде, закупаем за границей смазочные масла и платим за это валюту. Разве на 21 валюту, полученную от продажи нефти, нельзя было построить десятки заводов по ее переработке? Из-за отсутствия сервисного обслуживания некоторые виды поставляемых за рубеж изделий, мы вынуждены продавать намного дешевле. Аналогичная картина в отношении некоторых марок отечественных часов. Прекрасные по качеству часовые механизмы, но с низким уровнем дизайна закупают фирмы многих стран, меняют в них корпус и циферблат и перепродают уже по более высокой цене.

Порядок разработки ситуации

Внимательно изучить изложенные точки зрения и сформулировать четыре ответа на вопрос: «Почему это делается (делалось)?». Работа в командах: а) каждый участник оценивает ситуацию и самостоятельно отвечает на вопрос: «Почему?» Ответы следует записывать на отдельном листе. Они должны соответствовать дискретной форме (одно-два слова); б) руководитель команды собирает листы с ответами и начинает обсуждение; в) в результате обсуждения отбирают три-четыре ответа. Руководители команд докладывают об итогах работы

## **Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **Основная литература**

Авдеев В.В. Работа с командой: психологические возможности: Практикум: Для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности / Авдеев В.В. - Москва: КУРС, НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 152 с. - ISBN 978-5-905554-35-3. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1210075>

Камнева, Е.В. Тренинг командообразования и групповой работы: учебник: [16+] / Е.В. Камнева, Н.С. Пряжников, М.В. Полевая ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва: Прометей, 2019. – 219 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576048>

### **Дополнительная литература**

Сандал Ф. Потенциал команды: как добиться максимальной эффективности командной работы / Филлип Сандал, Алексис Филлипс; пер. с англ. - Москва : Альпина Паблишер, 2020. - 302 с. - ISBN 978-5-9614-3240 4. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1221838>

Шервин Д. Как создать настоящую команду: алгоритмы, повышающие эффективность совместной работы : [16+] / Д. Шервин, М. Шервин ; ред. В. Ионов ; пер. с англ. А. Сатунина. – Москва : Альпина Паблишер, 2019. – 179 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570466>

### **«Интернет» ресурсы**

1. <http://biblioclub.ru/>- ЭБС «Университетская библиотека онлайн» - учебные, научные издания, первоисточники, художественные произведения различных издательств. Журналы. Мультимедийная коллекция: аудиокниги, аудиофайлы, видеокурсы, экспресс-подготовка к экзаменам, презентации, тесты, цифровые карты, онлайн-энциклопедии, словари

2. <http://www.iprbookshop.ru/>- Электронно-библиотечная система IPRbooks

3. <http://www.lexed.ru/>- Федеральный центр образовательного законодательства - официальный сайт

4. <https://cyberleninka.ru/>- КиберЛенинка - научная электронная библиотека (журналы)

5. <https://edu.gov.ru/> - Министерство просвещения Российской Федерации - официальный сайт

6. <https://openedu.ru/> - Национальная платформа открытого образования

7. <https://uisrussia.msu.ru/>- Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ). Адрес ресурс

8. Международная реферативная и справочная база данных научного цитирования «Scopus» - крупнейшая в мире единая реферативная база данных <https://www.scopus.com/search/form.uri?display=basic/>

9. <http://diss.rsl.ru/>- Электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки (ЭБД РГБ)

10. <http://enc.biblioclub.ru/>- Энциклопедиум [энциклопедии, словари, справочники] - справочный портал

11. <http://school-collection.edu.ru/> - Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов - для преподавания и изучения учебных дисциплин начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования
12. <http://uisrussia.msu.ru/>- Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)
13. <http://window.edu.ru/> - Единое окно доступа к образовательным ресурсам - федеральная информационная система открытого доступа к интегральному каталогу образовательных интернет-ресурсов и к электронной библиотеке учебно-методических материалов для всех уровней образования: дошкольное, общее, среднее профессиональное, высшее, дополнительное.
14. <http://www.edu.ru/> - Федеральный портал «Российское образование»
15. <http://www.fgosvo.ru/>- Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования - официальный сайт
16. <http://gramota.ru/>- ГРАМОТА.РУ - справочно-информационный интернет-портал

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное  
учреждение высшего образования  
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**Методические указания  
по выполнению самостоятельных работ  
по дисциплине**

**«Социальное взаимодействие в командной работе»**

для студентов направления подготовки  
Направление подготовки 44.03.01 Педагогическое образование  
Направленность (профиль) «Медиация и социальная педагогика»  
Квалификация выпускника бакалавр

Ставрополь, 2026 г.

## **СОДЕРЖАНИЕ:**

Введение

Общая характеристика самостоятельной работы студента

План – график выполнения самостоятельной работы студентов

Контрольные точки и виды отчетности по ним

Методические рекомендации по изучению теоретического материала

Методические указания (по видам работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины)

Методические указания по подготовке к ЭКЗАМЕНУ

Список рекомендуемой литература

## **Введение**

Современные стандарты подготовки предусматривают значительный объем внеаудиторной работы. Освоение программы курса предполагает получение как теоретических знаний по проблемам психолингвистики, так и формирование навыков практической работы. Поэтому самостоятельная работа в рамках курса ориентирована как на теоретический, так и на практический аспект.

Самостоятельная работа студентов – это выполнение теоретических и практических заданий студентами по усвоению изучаемой дисциплины

**Целью самостоятельной работы** является закрепление и углубление знаний, полученных студентами на лекциях, подготовке к текущим практическим занятиям, промежуточным формам контроля знаний и к итоговому контролю.

### **Дидактические цели самостоятельных занятий:**

- формирование профессиональных умений;
- формирование умений и навыков самостоятельного умственного труда;
- мотивирование регулярной целенаправленной работы по освоению специальности;
- развитие самостоятельности мышления;
- формирование убежденности, волевых черт характера, способности к самоорганизации;
- овладение технологическим учебным инструментом.

Методическое обеспечение самостоятельной работы дисциплине состоит из:

- 1) Определения учебных вопросов, которые студенты должны изучить самостоятельно;
- 2) Подбора необходимой учебной литературы, обязательной для проработки и изучения;
- 3) Поиска дополнительной научной литературы, к которой студенты могут обращаться по желанию, если у них возникает интерес в данной теме;
- 4) Определения контрольных вопросы, позволяющих студентам самостоятельно проверить качество полученных знаний;
- 5) Организации консультаций преподавателя со студентами для разъяснения вопросов, вызвавших у студентов затруднения при самостоятельном освоении учебного материала.

Самостоятельная работа студента – это особым образом организованная деятельность, включающая в свою структуру такие компоненты, как:

- уяснение цели и поставленной учебной задачи;
- четкое и системное планирование самостоятельной работы;
- поиск необходимой учебной и научной информации;
- освоение собственной информации и ее логическая переработка;
- использование методов исследовательской, научно-исследовательской работы для решения поставленных задач;
- выработка собственной позиции по поводу полученной задачи;
- представление, обоснование и защита полученного решения;
- проведение самоанализа и самоконтроля

### **Виды самостоятельных работ по учебной дисциплине:**

- работа с понятийным аппаратом;
- поисковая работа с различными источниками;
- составление аннотированного списка литературы по проблеме;
- проектирование фрагментов исследовательской деятельности;
- анализ научных исследований по психологической проблематике;
- подготовка докладов по теме.

Контроль знаний студентов включает формы текущего и итогового контроля. Текущий контроль осуществляется в процессе изучения курса и включает в себя оценку работы студентов на практических занятиях, а также подготовку домашнего задания.

## **ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ**

Самостоятельная работа студентов может рассматриваться как организационная форма обучения - система педагогических условий, обеспечивающих управление учебной деятельностью или деятельность учащихся по освоению общих и профессиональных компетенций, знаний и умений учебной и научной деятельности без посторонней помощи.

В учебном процессе выделяют два вида самостоятельной работы: аудиторная, внеаудиторная.

**Аудиторная самостоятельная работа** по учебной дисциплине и профессиональному модулю выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

**Внеаудиторная самостоятельная работа** выполняется обучающимися по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

*Самостоятельная работа обучающихся проводится с целью:*

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- формирования умений использовать справочную и специальную литературу;
- развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирования самостоятельности мышления, способности к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развития исследовательских умений;
- формирования общих и профессиональных компетенций.

Содержание внеаудиторной самостоятельной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно примерной программы учебной дисциплины.

Перед выполнением бакалаврами внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержание, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает студентов о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности уровня умений обучающихся.

Самостоятельная работа более эффективна, если она парная или в ней участвуют 3 человека. Групповая работа усиливает фактор мотивации и взаимной интеллектуальной активности, повышает эффективность познавательной деятельности студентов благодаря взаимному контролю. Участие партнера существенно перестраивает психологию бакалавра. В случае индивидуальной подготовки студент субъективно оценивает свою деятельность как полноценную и завершённую, но такая оценка может быть ошибочной.

При групповой индивидуальной работе происходит групповая самопроверка с последующей коррекцией преподавателя. Это второе звено самостоятельной учебной деятельности обеспечивает эффективность работы в целом. При достаточно высоком уровне самостоятельной работы студент сам может выполнить индивидуальную часть работы и продемонстрировать ее партнеру-сокурснику.

Отчет по самостоятельной работе обучающихся может осуществляться как в печатном, так и в электронном виде.

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА**

### ***Выполнение практических занятий***

На первом занятии получите у преподавателя задания по курсу, планы подготовки к практическим занятиям. Обзавайтесь всем необходимым методическим обеспечением.

**Практическое занятие** – одна из форм организации учебного процесса – самостоятельной работы обучающихся, которая регламентируется требованиями документа. Практическое занятие представляет собой коллективное обсуждение обучающимися теоретических вопросов под руководством преподавателя.

**Практическое занятие (семинар)** – вид аудиторной совместной деятельности, осуществляемой в форме практики мышления, речи и письма. На семинаре студент отвечает на вопросы; уточняет, дополняет и обобщает ответы других; участвует в ролевых играх, дискуссиях; выступает с сообщением, докладом. Достоинством семинара является дискуссионная форма усвоения материала, сотворчество в обсуждении проблем, интеллектуальная состязательность.

При подготовке к практическому занятию сначала следует прочесть конспект лекций по теме занятия, затем изучить учебную и справочную литературу (учебник, учебные пособия, словари, энциклопедии), после чего – первоисточники.

Литературу необходимо конспектировать и давать сжатые письменные ответы на вопросы практического занятия. Такие ответы пригодятся при подготовке к экзамену. В них следует отразить содержание главных понятий и связь между ними, дать собственную оценку тем или иным концепциям, выявить связь изучаемого вопроса с современностью, с будущей профессиональной деятельностью. По неясным вопросам необходимо обращаться к преподавателю.

Текст выступления на практическом занятии должен быть написан самим студентом (уже переработанный). Выступления, на которых студент ограничивается только чтением уже опубликованного текста, преподавателем не учитываются.

По пропущенным занятиям студент отчитывается в устной или письменной форме. В противном случае преподаватель имеет право задать студенту на зачете дополнительные вопросы по теме пропущенного занятия.

Преподаватель оценивает подготовку бакалавра к практическому занятию по следующим критериям:

- Наличие конспектов, лекций;
- Понимание главных понятий, их связей;
- Умению мыслить самостоятельно, логично, последовательно, доказательно;
- Мнениями оценивать идеи, концепции, обосновывать свою теоретическую позицию, связывать теорию с практикой, приводить примеры, приводить аналогии.

На практические занятия выносятся узловые темы, запланированные в программе учебной дисциплины, освоение которых определяет качество профессиональной подготовки будущих специалистов.

Цель занятия – формирование знаний по теме, развитие самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся путем равноправного и активного их участия в обсуждении рассматриваемых вопросов.

Задачи практического занятия:

- закрепление, расширение и углубление знаний по психологии общения и конкретной теме;
- развитие навыков постановки проблем и решения задач;

- отработка навыков ведения дискуссии, аргументации и отстаивания своей точки зрения;
- демонстрация обучающимися достигнутого уровня знаний;
- формирование навыков самостоятельной работы.

Функции практического занятия (семинара):

- познавательная,
- воспитательная,
- развивающая,
- контрольная.

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ (ПО ВИДАМ РАБОТ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММОЙ ДИСЦИПЛИНЫ)**

### **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ЛИТЕРАТУРОЙ**

При изучении дисциплины у студентов должен вырабатываться рационально-критический подход к изучаемым проблемам и явлениям. Это включает понимание того, что со временем ряд информационных и теоретических материалов устаревает, требуя критического отношения. С другой стороны, каждый текущий вопрос имеет свою историю, которую тоже полезно знать. Каждое событие может иметь разные интерпретации, поэтому слова, сказанные много лет назад, могут иметь важное значение.

Чтобы понять содержание материала, нужно уметь его прочитывать. Начинать следует с предварительного просмотра, в ходе которого ознакомиться с названием работы, с аннотацией, оглавлением, предисловием. Часто замысел работы ясен уже при ознакомлении с ее названием. Но особенно интересен просмотр оглавления, в результате которого становится ясным развитие мысли автора. Неплохо было бы появившиеся при этом мысли зафиксировать на бумаге.

Просматривая текст оглавления, нужно остановиться на тех главах, которые представляют для вас особенный интерес, бегло ознакомиться с ними, составляя в общих чертах свое представление о них. Цель этого действия – найти места, относящиеся к искомой теме, определив при этом, что ценного в каждом из них.

Следующий этап – прочтение выделенных мест с фиксацией самых главных сведений. При этом надо четко и ясно осознавать цель чтения, постоянно держа ее перед собой: по какому вопросу нужна информация, для чего нужна, ее характер и т.д. необходимо менять режим чтения – от беглого вдумчивого – в зависимости от ценности информации, останавливаясь там, где это требуется для глубокого понимания текста.

Следует научиться определять структуру текста по соподчиненности его частей, учитывая взаимосвязь текста с рисунками, сносками, примечаниями и таблицами. Все это поможет пониманию текста при беглом ознакомлении с ним. Так вырабатывается способность при прочтении сразу понимать смысл и значение новой информации.

Многие книги и статьи имеют в своем аппарате списки литературы, которые дают возможность пополнить информационную осведомленность о дополнительной литературе по данному вопросу.

Отдельный этап прочтения – ведение записей прочитанного. Существует несколько видов записей: план, выписки, тезисы, аннотация, резюме, конспект.

**Планом** удобно пользоваться при подготовке к устному выступлению по выбранной теме. Каждый пункт плана должен раскрывать одну из сторон избранной темы, а весь план должен охватывать ее целиком.

Тезисы предполагают сжатое изложение основных положений текста в форме утверждения или отрицания. Они являются более совершенной формой записей и представляют основу для дискуссии. К тому же их легко запомнить.

Аннотация – краткое изложение содержания – дает общее представление о работе.

Резюме кратко характеризует выводы, главные итоги произведения.

Конспект является наиболее распространенной формой ведения записей. Основную ткань конспекта составляют тезисы, дополненные доказательствами и рассуждениями. Конспект может быть текстуальным, свободным или тематическим. Текстуальный представляет собой цитатник с сохранением логики работы и структуры текста. Свободный конспект основан на изложении материала в том порядке, который более удобен автору. В этом смысле конспект представляет собирание воедино мыслей, разбросанных по всей книге. Тематический конспект может быть составлен по нескольким источникам, где за основу берется тема, интерпретируемая по-разному.

Экономия времени дает использование при записях различного рода сокращений, аббревиатуры и т.д. многие используют для регистрации исследуемых тем систему карточек. Преимущество карточек в том, что тема там излагается очень сжато, и они очень удобны в использовании, т.к. их можно разложить на столе, перегруппировать и без труда найти искомую тему.

### **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ ДОКЛАДА**

Работая с литературными источниками, не следует ограничиваться простым пересказом содержания прочитанного. Необходимо выделить наиболее важные теоретические положения и обосновать их, раскрыть особенности различных точек зрения на один и тот же вопрос, оценить практическое и теоретическое значение результатов реферируемой работы, а также выразить собственное отношение к идеям и выводам автора, подкрепив его определенными аргументами (личным опытом, высказываниями других исследователей и пр.).

Реферируемый источник, списки использованной литературы, а также все ссылки на литературные работы должны быть оформлены по алфавиту с указанием фамилии и инициалов автора, название источника, места и года издания; для журнальных статей необходимо указать фамилию и инициалы автора, название статьи, журнала, год издания и номер.

*Доклад по дисциплине «--»*

*бакалавра ... курса (фамилия, имя, отчество)*

*группы*

*Тема: ".....".*

*год выполнения.*

1. Общие положения

1.1. Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить.

1.2. При написании доклада по заданной теме студент составляет план, подбирает основные источники.

1.3. В процессе работы с источниками систематизирует полученные сведения, делает выводы и обобщения.

1.4. К докладу по крупной теме могут привлекать несколько студентов, между которыми распределяются вопросы выступления.

2. Выбор темы доклада

2.1. Тематика доклада обычно определяется преподавателем, но в определении темы инициативу может проявить и студент.

2.2. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить.

3. Этапы работы над докладом

3.1. Формулирование темы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но и оригинальной, интересной по содержанию.

3.2. Подбор и изучение основных источников по теме (как правильно, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников).

3.3. Составление списка использованных источников.

3.4. Обработка и систематизация информации

3.5. Разработка плана доклада.

3.6. Написание доклада.

3.7. Публичное выступление с результатами исследования.

4. Структура доклада:

- титульный лист

- оглавление (в нем последовательно излагаются названия пунктов доклада, указываются страницы, с которых начинается каждый пункт);

- введение (формулирует суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи доклада, дается характеристика используемой литературы);

- основная часть (каждый раздел ее, доказательно раскрывая отдельную проблему или одну из ее сторон, логически является продолжением предыдущего; в основной части могут быть представлены таблицы, графики, схемы);

- заключение (подводятся итоги или дается обобщенный вывод по теме доклада, предлагаются рекомендации);

- список использованных источников

5. Структура и содержание доклада

5.1. Введение - это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть практическую значимость ее, определить цели и задачи эксперимента или его фрагмента.

5.2. Основная часть. В ней раскрывается содержание доклада. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показываются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента.

В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д.

5.3. В заключении содержатся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам.

5.4. Список использованных источников представляет собой перечень использованных книг, статей, фамилии авторов приводятся в алфавитном порядке, при этом все источники даются под общей нумерацией литературы. В исходных данных источника указываются фамилия и инициалы автора, название работы, место и год издания.

5.5. Приложение к докладу оформляются на отдельных листах, причем каждое должно иметь свой тематический заголовок и номер, который пишется в правом верхнем углу, например: «Приложение 1»

6. Требования к оформлению доклада

6.1. Объем доклада может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в ее объем.

6.2. Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения.

6.3. Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

6.4. Должна быть соблюдена последовательность написания библиографического аппарата.

#### **7. Критерии оценки доклада**

- актуальность темы исследования;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала; правильность и полнота использования источников;
- соответствие оформления доклада стандартам.

По усмотрению преподавателя доклады могут быть представлены на семинарах, научно-практических конференциях, а также использоваться как зачетные работы по пройденным темам.

**Оценкой «отлично»** оценивается доклад, в котором соблюдены следующие требования: обоснована актуальность избранной темы; полно и четко представлены основные теоретические понятия; проведен глубокий анализ теоретических и практических исследований по проблеме; продемонстрировано знание методологических основ изучаемой проблемы; показана осведомленность о новейших исследованиях в данной отрасли (по материалам научной периодики); уместно и точно использованы различные иллюстративные приемы – примеры, схемы, таблицы и т. д.; показано знание межпредметных связей; работа написана с использованием терминов современной науки, хорошим русским языком, соблюдена логическая стройность работы; соблюдены все требования к оформлению доклада.

**Оценкой «хорошо»** оценивается доклад, в которой в целом раскрыта актуальность темы; в основном представлен обзор основной литературы по данной проблеме; недостаточно использованы последние публикации по данному вопросу; выводы сформулированы недостаточно полно; собственная точка зрения отсутствует или недостаточно аргументирована; в изложении преобладает описательный характер

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется при условии: изложение носит исключительно описательный, компилятивный характер; библиография ограничена; изложение отличается слабой аргументацией; работа не выстроена логически; недостаточно используется научная терминология; выводы тривиальны; имеются существенные недостатки в оформлении.

Если большинство изложенных требований к докладу не соблюдено, то он не засчитывается.

#### **Примерные задания для выполнения**

##### **Задание 1.**

Изучите ситуацию и ответьте на вопросы:

1. Выявите круг вопросов, необходимых для решения и предложите альтернативные варианты.
2. Определите свою роль в команде и опишите особенности социального взаимодействия при решении поставленных задач.
3. Какие командные нормы и правила необходимо соблюдать, чтобы добиться поставленной цели.

Ситуация 1. Вы – лидер в своей команде на протяжении многих лет. Но появляется молодой перспективный сотрудник, который разрабатывает интересные проекты. Ему требуется ваша помощь и поддержка. Вы видите, что этот человек явно стремится занять ваше место.

Ситуация 2. Вы – начальник СМУ. К вам на прием пришел бригадир бригады №3 с жалобами на неоднократные срывы дисциплины. Причина кроется в том, что неформальным лидером является абсолютно недисциплинированный работник, который

«вносит смуту в умы» остальных членов бригады, и те то не являются на работу вообще, то самовольно уходят, то в рабочее время распивают спиртные напитки.

### **Задание 2.**

Рассмотрите следующие правила этики социального взаимодействия, которыми должен обладать современный учитель:

- уметь понять позицию другого в общении, проявить интерес к его личности;
- владеть средствами невербального общения (мимика, жесты);
- уметь вставать на точку зрения ученика;
- уметь создавать обстановку доверительности, терпимости к другому человеку;
- уметь владеть разными ролями как средством предупреждения конфликтов в общении;
- быть готовым вовремя поблагодарить ученика, при необходимости извиниться перед ним.

Охарактеризуйте каждое правило: что оно означает, как может быть реализовано в ситуациях взаимодействия:

- а) с учащимися;
- б) с коллегами по работе;
- в) с родителями.

### **Задание 3.**

Дайте характеристику компонентов профессионально педагогической коммуникативности, на которые должен ориентироваться учитель. Как влияет, на ваш взгляд, коммуникативная культура учителя на эффективность организации воспитательной работы с обучающимися.

### **Примерные темы рефератов**

1. Роль эмоций в конфликтной ситуации
2. Методы управления эмоциями в конфликтной ситуации
3. Этапы протекания эмоций в конфликте»; «Техники контроля эмоций в конфликте
4. Правила общения – техники эффективной коммуникации
5. Понятие социально-психологической компетентности в общении. Виды компетентности.
6. Вербальная и невербальная коммуникация.
7. Особенности вербального общения: необходимые навыки.
8. Особенности невербального общения: необходимые навыки.
9. Соотношение вербальных и невербальных средств общения.
10. Коммуникативные техники. Коммуникативная толерантность. Коммуникативное мастерство личности.
11. Стили общения: понятие и общая характеристика.
12. Классификация причин затрудненного общения. Межкультурные и культурно специфические причины затрудненного общения.
13. Влияние самооценки на содержание и способы социального взаимодействия. Проблема застенчивости в общении.
14. Понятие конструктивного и деструктивного общения.
15. Техники эффективной коммуникации. Условия, обеспечивающие эффективное взаимодействие в разных социальных ситуациях.
16. Приемы разрядки отрицательных эмоций.
17. Понятие «барьеры общения». Основные психологические феномены, препятствующие эффективному общению.

18. Понятие «конфликт», основные элементы конфликта. Конструктивный и деструктивный конфликт.
19. Построение эффективной коммуникации в сложной ситуации.
20. Трактовка терминов: социальная перцепция, межличностное восприятие, социальное познание.
21. Понятие о затрудненном общении и его причинах.
22. Основные характеристики конфликтной ситуации и способы поведения в ней.
23. Виды конфликтов, их характеристика. Экономические, идеологические конфликты, социально-бытовые, семейно-бытовые.
24. Структура конфликта. Динамика конфликта.
25. Стили поведения в конфликтных ситуациях.
26. Принципы управления конфликтом.
27. Правила бесконфликтного общения.

### **КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Дают студенту возможность оперативной оценки своей подготовленности по данной теме и определения готовности к изучению следующей темы. Контрольные вопросы направлены на то чтобы студент мог проверить понимание понятийного аппарата учебной дисциплины, смог воспроизвести фактический материал, раскрыть причинно-следственные, временные связи, а так же мог выделять главное, сравнивать, доказывать, конкретизировать, обобщать и систематизировать знания.

#### **Вопросы контроля**

1. Социальное взаимодействие – понятие и сущность.
2. Теория взаимодействия Г. Зиммеля.
3. Формы с и виды социального взаимодействия.
4. Теория социального обмена Дж. Хоманса и П. Блау.
5. Социальные связи и отношения как продукты социального взаимодействия.
6. Виды социальных связей.
7. Виды социальных отношений.
8. Команда: понятие, сущность, основные характеристики.
9. Теория командной работы Р. Дафта.
10. Системообразующие принципы командной работы.
11. Преимущества и недостатки командной работы.
12. «Идеологический» и «классический» подход к командообразованию.
13. Стратегии формирования команд.
14. Принципы подбора сотрудников в команду.
15. Распределение ролей в команде.
16. Целенаправленное создание команды.
17. Организация работы команды.
18. Условия успешного функционирования команды.
19. Лифты внутрикомандной мобильности.
20. Основные социальные статусы и роли в командах.
21. Формы управления и формы стимулирования членов команды.
22. Основное содержание работы руководителя команды.
23. Планирование деятельности команды.
24. Критерии эффективности команды.
25. Критерии классификации команд и их виды.
26. Этапы развития команды.
27. Основные процессы жизнедеятельности команды.
28. Особенности индивидуального развития членов команды.

29. Вызовы, связанные взаимодействия. с изменением
30. Проблема интеграции новых членов в команду.
31. Понятия «лидер» и «лидерство».
32. Основные теории лидерства климата
33. Основные характеристики и качества лидера в команде.
34. Основные типы лидеров.
35. Основные модели лидерства.
36. Стили лидерства.
37. Роли лидера в команде.
38. Формальные и неформальные лидеры команды.
39. Социально-психологический климат в команде.
40. Социометрическое исследование.
41. Внутрикомандные нормы.
42. Контрактное и диффузное взаимодействие.
43. Формальные и неформальные отношения.
44. Этические рамки командного взаимодействия.
45. Сотрудничество и конкуренция между членами команды.
46. Солидарность и конфликты в командах. социального
47. Прогрессивный и регрессивный подходы к внутрикомандному конфликту.
48. Источники внутрикомандных конфликтов.
49. Стили и методы урегулирования внутрикомандных конфликтов.
50. Основные показатели эффективности командной работы.
51. Основные риски, препятствующие эффективному развитию команды.
52. Понятие «мониторинг эффективности команды» и его формы.
53. Мониторинг личной эффективности лидера команды.
54. Мониторинг эффективности команды в целом.
55. Мероприятия по повышению эффективности команды.
56. Командный потенциал: понятие, сущность и основные характеристики.
57. Виды командного потенциала.
58. Развитие команды (Модель Такмена).
59. Консалтинг как способ определения потенциала команды.
60. Коучинг как инструмент развития команды.

### **Форма отчетности о результатах самостоятельной работы по дисциплине**

- собеседование

- доклад

#### **Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

##### **Основная литература**

Авдеев В.В. Работа с командой: психологические возможности: Практикум: Для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности / Авдеев В.В. - Москва: КУРС, НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 152 с. - ISBN 978-5-905554-35-3. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1210075>

Камнева, Е.В. Тренинг командообразования и групповой работы: учебник: [16+] / Е.В. Камнева, Н.С. Пряжников, М.В. Полевая ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва: Прометей, 2019. – 219 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576048>

##### **Дополнительная литература**

Сандал Ф. Потенциал команды: как добиться максимальной эффективности командной работы / Филлип Сандал, Алексис Филлипс; пер. с англ. - Москва : Альпина Паблишер, 2020. - 302 с. - ISBN 978-5-9614-3240 4. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1221838>

Шервин Д. Как создать настоящую команду: алгоритмы, повышающие эффективность совместной работы : [16+] / Д. Шервин, М. Шервин ; ред. В. Ионов ; пер. с англ. А. Сатунина. – Москва : Альпина Паблишер, 2019. – 179 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570466>

Трейси Б. Выйди из зоны комфорта. 21 метод повышения личной эффективности. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2022. 144 с.

#### **«Интернет» ресурсы**

1. <http://biblioclub.ru/>- ЭБС «Университетская библиотека онлайн» - учебные, научные издания, первоисточники, художественные произведения различных издательств. Журналы. Мультимедийная коллекция: аудиокниги, аудиофайлы, видеокурсы, экспресс-подготовка к экзаменам, презентации, тесты, цифровые карты, онлайн-энциклопедии, словари

2. <http://www.iprbookshop.ru/>- Электронно-библиотечная система IPRbooks

3. <http://www.lexed.ru/>- Федеральный центр образовательного законодательства - официальный сайт

4. <https://cyberleninka.ru/>- КиберЛенинка - научная электронная библиотека (журналы)

5. <https://edu.gov.ru/> - Министерство просвещения Российской Федерации - официальный сайт

6. <https://openedu.ru/> - Национальная платформа открытого образования

7. <https://uisrussia.msu.ru/>- Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ). Адрес ресурс

8. Международная реферативная и справочная база данных научного цитирования «Scopus» - крупнейшая в мире единая реферативная база данных <https://www.scopus.com/search/form.uri?display=basic/>

9. <http://diss.rsl.ru/>- Электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки (ЭБД РГБ)

10. <http://enc.biblioclub.ru/>- Энциклопедиум [энциклопедии, словари, справочники] - справочный портал

11. <http://school-collection.edu.ru/> - Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов - для преподавания и изучения учебных дисциплин начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования

12. <http://uisrussia.msu.ru/>- Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)

13. <http://window.edu.ru/> - Единое окно доступа к образовательным ресурсам - федеральная информационная система открытого доступа к интегральному каталогу образовательных интернет-ресурсов и к электронной библиотеке учебно-методических материалов для всех уровней образования: дошкольное, общее, среднее профессиональное, высшее, дополнительное.

14. <http://www.edu.ru/> - Федеральный портал «Российское образование»

15. <http://www.fgosvo.ru/>- Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования - официальный сайт

16. <http://gramota.ru/>- ГРАМОТА.РУ - справочно-информационный интернет-портал