

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЧЕЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра «Специальная психология и дошкольная дефектология»



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Психология командной работы и лидерства  
(наименование дисциплины (модуля))

**Направление подготовки**  
37.05.02 Психология служебной деятельности  
(код и направление подготовки)

**Профиль подготовки**  
Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных  
условиях

**Квалификация**  
Психолог

**Форма обучения**  
очная

**Год набора**  
2024

Грозный, 2023

## 1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ

### 1.1. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология командной работы и лидерства» направлена на достижение планируемых результатов основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы специалитета по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, специализация «Психология безопасности» (далее соответственно – дисциплина, образовательная программа). В результате освоения дисциплины у обучающегося должны быть сформированы компетенции, установленные образовательной программой

#### Цель освоения дисциплины (модуля)

- освоения дисциплины: формирование у обучаемых представления о психологической природе, механизмах, закономерностях внимания и памяти, методах их исследования; развитие навыков психологического анализа явлений, связанных с вниманием и памятью.

#### Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины УК-3;

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций, которые формирует дисциплина (модуль)	Планируемые результаты обучения
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИУК-3.1. Реализует способы осуществления социальных связей и отношений, понимает свою роль в командной деятельности;	Знать: психические процессы, состояния, свойства, компоненты структуры личности; психологические механизмы и закономерности развития личности и профессионально служебной среды; особенности проявлений личности в различных видах деятельности Уметь: осуществлять подбор и применение психодиагностического инструментария, адекватного задачам. Владеть: опытом применения методов психодиагностики личности и профессиональной среды

## 1.2. Объем дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 з.е. (108.)

Таблица 2

Вид учебной работы	Количество академ. часов	
	Очно	Очно-заочно
<b>4.1. Объем контактной работы обучающихся с преподавателем</b>	108/3	
<b>4.1.1. аудиторная работа</b>	64	
в том числе:		
лекции	16	
практические занятия, семинары, в том числе практическая	32	
лабораторные занятия	-	
<b>4.1.2. внеаудиторная работа</b>		
в том числе:		
индивидуальная работа обучающихся с преподавателем	-	
курсовое проектирование/работа	-	
групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем	-	
<b>4.2. Объем самостоятельной работы обучающихся</b>	60	
<b>4.3 Объем контрольной работы обучающихся</b>		
в том числе часов, выделенных на подготовку к экзамену		

## 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 2.1. Тематическое планирование дисциплины (модуля):

Таблица 3

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля)	Общая трудоемкость в академ. часах		Трудоемкость по видам учебных занятий (в академ. часах)							
		Очно	Заочно	Лекции		Практ. занятия		Контр. работа		Сам. работа	
				Очно	Заочно	Очно	Заочно	Очно	Заочно	Очно	Заочно
1.	Команда и группа: социально-психологические характеристики	11		2		4				6	
2.	Этапы и стадии образования команды	11		2		4				6	
3.	Подходы к комплектованию команд	11		2		4				6	
4.	Модели коммуникации	11		2		3				6	
5.	Принятие группового решения	11		2		3	-			6	
6.	Коммуникация в конфликте	11		2		3	-			6	

7.	Основные теоретические подходы к изучению лидерства	11		1		3				6	
8	Типология социальной власти (Д.Френч, Б.Рейвен)	11		1		3				6	
9.	Ситуационное руководство (модель П. Херси- К.Бланшара)	10		1		3				6	
10.	Взаимодополняющая управленческая команда (модель И.Адизеса)	10		1		2				6	
	<b>ИТОГО:</b>	180		16		32				60	

*Лабораторные занятия не предусмотрены учебным планом. Содержание разделов дисциплины (модуля):*

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание дисциплины
1.	Команда и группа: социально-психологические характеристики	Становления экспериментальной психологии, этапы развития. Основные подходы к предмету экспериментальной психологии в отечественных и зарубежных исследованиях. Научные исследования и основные направления методологии. Введение в экспериментальную психологию, история ее становления как самостоятельной области знания. Физиологическая психология Э.Вебера, Г.Фехнера. Экспериментальная психология В.Вундта. Радикальная психология и структурализм Э.Титченера. Эксперименты Г.Эббингауза. Экспериментальная психология Ф.Гальтона и Д.Кеттела
2.	Этапы и стадии образования команды	Этапы научного исследования. Принципы научного исследования. Типы научного исследования. Структура научного исследования. Постановка проблемы и выдвижение гипотезы, виды гипотез. Классификация исследовательских методов). Наука как особый способ деятельности человеческого общества. Принципы научного исследования. Основные виды научных исследований. Этапы проведения целостного экспериментального исследования. Типы научного исследования. Структура научной теории. Аксиоматические и гипотетико-дедуктивные теории. Теории

		<p>формализованные и качественные. Эмпирическое основание и предсказательная мощь теории. Корреляционное исследование. Кросскультурное исследование. Психогенетическое исследование. Исследование процессов и состояний в общей психологии Исследования психофизиологических механизмов. Социально-психологические исследования. Исследования личности и индивидуальности</p> <p>Постановка проблемы и выдвижение гипотезы</p>
3.	Подходы к комплектованию команд	<p>Виды гипотез и основания для их классификации. Особенности экспериментальных гипотез. Теоретические гипотезы и гипотезы как эмпирические предположения. Статистические гипотезы, их особенности и основные отличия от гипотез теоретических и экспериментальных. Уточнение гипотезы и определение переменных, понятие зависимой, независимой переменных и отношений между ними. Выбор методик и аппаратуры психологического эксперимента Основные общенаучные исследовательские методы</p>
4.	Модели коммуникации	<p>От любой другой сферы человеческой деятельности наука отличается своими целями, средствами, мотивами и условиями, в которых научная работа протекает. Цель науки — постижение истины, а способ постижения истины — научное исследование. Исследование, в отличие от стихийных форм познания окружающего мира, основано на норме деятельности — научном методе. Его осуществление предполагает осознание и фиксацию цели исследования, средств исследования (методологию, подходы, методы, методики), ориентацию исследования на воспроизводимость результата. Различают эмпирическое и теоретическое исследования, хотя разграничение — это условно. Как правило, большинство исследований имеет теоретико-эмпирический характер. Любое исследование осуществляется не изолированно, а в рамках целостной научной программы или в целях развития научного направления.</p>
5.	Принятие группового решения	<p>В первую очередь речь идет о выделении внешних переменных, которые могут влиять на зависимую переменную. Планирование</p>

		<p>необходимо для обеспечения внешней и внутренней валидности эксперимента. Следующим шагом является выбор экспериментального плана. Какой план предпочтительнее? Ответ на этот вопрос зависит от того, какова экспериментальная гипотеза, какое число внешних переменных вы должны контролировать в эксперименте, какие возможности предоставляет ситуация для проведения исследований и т.д. При ограниченности времени и ресурсов выбирают максимально простые экспериментальные планы. Для проверки сложных гипотез, требующих управления несколькими независимыми переменными и учета многих дополнительных переменных, используют соответствующие усложненные планы.</p>
6.	Коммуникация в конфликте	<p>Все методы современной науки делятся на теоретические и эмпирические. Деление это весьма условное. В качестве самостоятельного можно выделить метод моделирования, имеющий собственную специфику. Кроме того, от теоретических и эмпирических методов отличают интерпретационные методы, в частности методы представления и обработки данных. Наблюдением называется целенаправленное, организованное и определенным образом фиксируемое восприятие исследуемого объекта. Результаты фиксации данных наблюдения называются описанием поведения объекта. В отличие от наблюдения и измерения, эксперимент позволяет воспроизводить явления реальности в специально созданных условиях и тем самым выявлять причинно следственные зависимости между явлением и особенностями внешних условий. Измерение проводится как в естественных, так и в искусственно созданных условиях. Отличие измерения от эксперимента состоит в том, что исследователь не стремится воздействовать на объект, но регистрирует его характеристики такими, какими они являются «объективно», независимо от исследователя и методики измерения (последнее для ряда наук невыполнимо).</p>
7.	Основные теоретические подходы к изучению лидерства	<p>Классификация методов организации исследования. Виды и типы экспериментального исследования. Схема реализации экспериментальной процедуры.</p>

		Поисковый, подтверждающий и критический эксперимент. «Пилотажное» и полевое исследование. Валидность: внутренняя, внешняя и операциональная. Факторы, нарушающие внутреннюю и внешнюю валидность. Понятие экспериментального общения. Экспериментатор: его личность и деятельность. Испытуемый: его деятельность в эксперименте. Этические принципы проведения исследований на человеке. Экспериментальный эффект при межгрупповой схеме. Установление экспериментального эффекта при интраиндивидуальных планах Установление экспериментального эффекта на основе использования мер связи (ковариации и корреляции)
8.	Типология социальной власти (Д.Френч, Б.Рейвен)	Отбор и распределение испытуемых по группам проводится в соответствии с принятым экспериментальным планом. Множество людей, принимающих участие в исследовании, называют выборкой. Особенности выборки определяются целями исследования. Специалист по психогенетике выбирает в качестве испытуемых моно- и дизиготных близнецов, а также их родителей, дедушек и бабушек. Медицинский психолог при изучении агрессивного поведения у лиц с синдромом посттравматического стресса исследует выборку ветеранов афганской войны. Все потенциальные испытуемые характеризуются разным полом, возрастом, социальным положением, уровнем образования, состоянием здоровья и т. д. Кроме того, они обладают различными индивидуально-психологическими особенностями, например разными уровнями интеллекта, нейротизма, агрессивности. Различают четыре основных вида «дизайна» — конструирования экспериментальных групп.
9	Ситуационное руководство (модель П. Херси К.Бланшара)	Классификация шкал психологического измерения (одномерные и многомерные шкалы). Виды шкальных преобразований. Психологическое измерение и процедура субъективного шкалирования. Классическая теория теста. Стохастическая теория тестов (IRT) и ее модификации. Открытые и закрытые психологические тесты. Валидность тестовых методик.

### 3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 3.1. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Таблица 5

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Вид самостоятельной работы обучающихся
1.	Команда и группа: социально-психологические характеристики	Наука как особый способ деятельности человеческого общества
2.	Этапы и стадии образования команды	Понятие о структуре научной деятельности
3.	Подходы к комплектованию команд	Основные признаки экспериментальной деятельности
4.	Модели коммуникации	Необходимость управления и координации экспериментом
5.	Принятие группового решения	Основные направления методологии научного исследования
6.	Коммуникация в конфликте	Понятие о структуре научной деятельности
7.	Основные теоретические подходы к изучению лидерства	Основные признаки экспериментальной деятельности
8.	Типология социальной власти (Д.Френч, Б.Рейвен)	Необходимость управления и координации экспериментом
9.	Ситуационное руководство (модель П. Херси- К.Бланшара	Взаимодополняющая управленческая команда (модель И.Адизеса)

### 3.1 Учебно-методическое и информационное обеспечение программы дисциплины (модуля)

#### 3.1.1. Основная и дополнительная литература

Таблица 6.

Виды литературы	Автор, название литературы, город, издательство, год	Количество часов, обеспеченных указанной	Количество обучающихся	Количество экземпляров в библиотеке	Режим доступа ЭБС/ электронный носитель (CD,DVD)	Обеспеченность обучающихся литературой,
1	2	3	4	5	6	7
<b>Основная литература</b>						
1.	Психология внимания / Под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер и В. Я. Романова. М.: ЧеРо, 2001. С. 29-34, 41-49, 103-137 или Психология внимания / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, В Я. Романова – М.: АСТ, Астрель, 2011. С. 29-34, 41-49, 103-137	20	25	-	<a href="https://www.iprbookshop.ru/75801.html">https://www.iprbookshop.ru/75801.html</a>	100%



2.	Общая психология. В 7 томах / Под ред. Б.С. Братуся – Т.4 Внимание / М.В. Фаликман, 2010.- С.94-108.	20	25	-	<a href="https://www.iprbookshop.ru/120119.html">https://www.iprbookshop.ru/120119.html</a>	100%
3.	Зинкевич-Евстигнеева Т.Д., Фролов Д.Ф., Грабенко Т.М. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд / Под ред. Т. Д. Зинкевич Евстигнеевой. – СПб. : Речь, 2004.- 304 с.	20	25	-	<a href="https://www.iprbookshop.ru/114969.html">https://www.iprbookshop.ru/114969.html</a>	100%
4.	Фресс П. Пиаже Ж. Экспериментальная психология – М.: Директ-Медиа, 2008. .-С.312-323, 362-369	20	25	-	<a href="https://www.iprbookshop.ru/114969.html">https://www.iprbookshop.ru/114969.html</a>	100%
<b>Дополнительная литература</b>						
1.	Квавилашвили Л. Д. Вспоминание намерения как особая форма памяти // Вопр. психологии. 1988. № 2. С.142-147.	20	25	-	<a href="https://www.iprbookshop.ru/100184.html">https://www.iprbookshop.ru/100184.html</a>	100%
2.	Квавилашвили Л.Д. Факторы, влияющие на вспоминание намерений // Вопр. психологии. 1990. –№ 2.-С.126-131.	20	25	-	<a href="https://www.iprbookshop.ru/81074.html">https://www.iprbookshop.ru/81074.html</a>	100%
3.	Общая психология. В 7томах / Под ред Б.С.Братуся – Т.3. Память / В.В.Нуркова. - М.2011.- С.214-239.	29	25	-	<a href="https://www.iprbookshop.ru/95212.html">https://www.iprbookshop.ru/95212.html</a>	100%
4.	Психология памяти / Под ред. Гиппенрейтер Ю. Б., Романова В. Я. М., 1998. С. 130-149, 292-304, 437-465, 499-508, 592-616	20	25	-	<a href="http://www.bibliocomplectator.ru/book/?id=79755">http://www.bibliocomplectator.ru/book/?id=79755</a>	100%
5.	Клацки Р. Память человека: структуры и процессы. М., 1978. С.108-122.				<a href="https://www.iprbookshop.ru/85903.html">https://www.iprbookshop.ru/85903.html</a>	<a href="https://www.iprbookshop.ru/106521.html">https://www.iprbookshop.ru/106521.html</a>

### 3.1.2. Интернет-ресурсы

1. [https://www.iprbookshop.ru/;](https://www.iprbookshop.ru/)
2. [https://urait.ru/;](https://urait.ru/)

3. <https://e.lanbook.com/>;

4. <https://www.elibrary.ru/>

### 3.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходима следующая материально-техническая база:

Таблица 7

Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий, объектов физической культуры и спорта с перечнем основного оборудования	Адрес (местоположение) учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий, объектов физической культуры и спорта (с указанием площади и номера помещения в соответствии с документами бюро технической инвентаризации)	Собственность или оперативное управление, хозяйственное ведение, аренда (субаренда), безвозмездное пользование, практическая подготовка	Полное наименование собственника (арендодателя, ссудодателя) объекта недвижимого имущества	Документ - основание возникновения права (реквизиты и срок действия)
Психология командной работы и лидерства	<b>Аудитория № 2-14</b> 1.ПК – 1 ед. 2.Проектор – 1 шт. 3.Маркерная доска – 1 шт. 4.Экран – 1 шт. 6.Кафедра – 1 шт. 7.Шкаф – 4 шт. 8.Преподавательский стол – 1 шт. 9.Преподавательский стул – 1 шт. 10. Ученические парты	Чеченская Республика, г. Грозный, ул. Субры Кишиевой, д. 33, корпус 1, Этаж 2, Аудитория №2-14 Площадь-58.1 кв.м.	Оперативное управление	Российская Федерация	<u>Выписка из ЕГРН 23.05.2023г. № КУВИ-001/ 2023-118860881, (бессрочно)</u>

## 4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ

### 4.1. ХАРАКТЕРИСТИКА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины / модуля осуществляется преподавателем в процессе проведения практических и лабораторных занятий, контрольных работ, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий, проектов, исследований и т.д.

Таблица 1

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций, которые формирует дисциплина (модуль)	Планируемые результаты обучения
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИУК-3.1. Реализует способы осуществления социальных связей и отношений, понимает свою роль в командной деятельности; ИУК-3.2. Взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной задачи	Знать: психические процессы, состояния, свойства, компоненты структуры личности; психологические механизмы и закономерности развития личности и профессионально служебной среды; особенности проявлений личности в различных видах деятельности Уметь: осуществлять подбор и применение психодиагностического инструментария, адекватного задачам. Владеть: опытом применения методов психодиагностики личности и профессиональной среды

### 4.2. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости

#### 4.2.1. Типовые вопросы к экзамену по дисциплине «Психология командной работы и лидерства»

Вопросы для подготовки к экзамену:

1. В чем заключается отличие команды от диффузной группы, рабочей группы, малой контактной группы?
2. Каковы существенные характеристики процесса управления командой?

3. Что такое гомогенность и гетерогенность группы?
4. Что такое групповая дисперсия?
5. Какие ролевые модели взаимодействия существуют в группе?
6. Как влияют процессы интеграции и дезинтеграции на жизнедеятельность группы?
7. Какими социально-психологическими характеристиками обладает команда?
8. Как влияют нормы общения на эффективность группы?
9. Что такое неформальная норма производства в организации?
10. Что такое надежность и организованность группы?
11. Какова роль групповой идентичности и групповой идентификации в работе команды?
12. Как формируется групповая идентичность?
13. Какие коммуникативные барьеры препятствуют эффективному общению в команде?
14. Какие виды и уровни доверия могут проявляться в группе?
15. Каковы критерии эффективности команды?
16. Каким образом можно оценить эффективность командной работы?
17. Какие социально-психологические методы воздействия позволяют повысить эффективность команды?
18. Какие организационно-управленческие методы воздействия позволяют повысить эффективность команды?
19. Как влияют взаимоотношения сотрудников на результаты командной работы?
20. Какие факторы могут снижать эффективность групповой работы?
21. В чем заключается отличие между лидерством и руководством в группе?
22. Какова основная проблематика исследований лидерства и руководства в психологии?
23. Как связаны понятия власти, руководства и лидерства?
24. Какие существуют виды власти в производственных и учебных организациях?
25. Какие теории лидерства существуют в современной социальной психологии?
26. В чем заключается "теория черт" лидерства?
27. В чем суть ситуационной теории лидерства?
28. В чем заключается "теория обмена", объясняющая феномен лидерства?
29. В чем суть гуманистической теории лидерства?
30. Каковы основные положения мотивационной теории лидерства?
31. В чем заключается средовая теория лидерства?
32. В чем суть теорий взаимодействия-ожидания, объясняющих феномен лидерства?
33. Как соотносятся между собой психологические теории лидерства?
34. Какие типы лидерства выделяются в психологии управления?
35. Какие личностные качества способствуют успешному лидерству?
36. Какими методами можно диагностировать лидерские качества индивида?
37. Каковы функции лидера по отношению к группе?
38. Какими методами можно диагностировать социально-ролевую структуру группы?
39. Какими методами можно выявить реальных и потенциальных лидеров в группе?
40. Какие методики позволяют диагностировать особенности лидерского поведения индивида?
41. Какие существуют стили руководства?

42. Какие методики позволяют диагностировать предпочитаемый индивидом тип руководства?
43. Каковы основные элементы тренингов командообразования и лидерства?
44. Что такое имитационные методы социально-психологического обучения?
45. Что такое неимитационные методы социально-психологического обучения?
46. Какие игровые технологии могут применяться в тренингах лидерства и командообразования?
47. Каковы правила групповой работы в тренингах лидерства и командообразования?
48. Каковы требования к ведущему тренингов лидерства и командообразования?
49. Что такое социометрия в группе?
50. Каким образом психологические знания о лидерстве и командах могут применяться в профессиональной деятельности?

Таблица 9

<i>Уровень освоения</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>
<i>Максимальный уровень</i>	Зачтено выставляется по следующим параметрам: присутствие на лекциях (не менее 70 %), работа на семинарских занятиях (выступить с сообщением не менее трех раз, принимать участие в дискуссиях), выполнение самостоятельной работы и дидактических тестов по темам разделов дисциплины.	5
<i>Средний уровень</i>	Зачтено выставляется по следующим параметрам: присутствие на лекциях (не менее 50 %), работа на семинарских занятиях (выступить с сообщением не менее трех раз, принимать участие в дискуссиях), выполнение самостоятельной работы и дидактических тестов по темам разделов дисциплины	3
<i>Минимальный уровень</i>	Не зачтено - студент не посещает лекции, семинарские занятия, не выполняет своевременно самостоятельную работу, дидактические тесты по разделам, не ответил на вопросы зачетного теста (выполнил правильно менее 75 % заданий)	0

Обязательным условием допуска студента к итоговой аттестации является удовлетворительное или успешное прохождение промежуточной аттестации в течение семестра.

#### Кейс-задание 1

Задание 1. Охарактеризуйте одну из формальных групп, членом которой вы в настоящее время являетесь (учебная группа, подразделение в организации и т.п.), используя признаки рабочей группы, выделенные В.А. Ильиным:

- открытая и неформальная атмосфера,
- хорошее понимание задачи и ее принятие,
- внимательное отношение к мнению всех членов команды,
- участие всех членов в обсуждении принципиальных вопросов,
- поощрение высказываний и идей и выражения чувств,
- концентрация конфликтов вокруг идей и методов, а не личностей,
- принятие решений на основе всеобщего согласия, а не просто мнения большинства.

Задание 2. Проанализируйте особенности групповой динамики вашей группы и определите, на каком этапе, стадии развития она находится в данный момент.

Таблица 10

Уровень освоения	Критерии	Баллы
Максимальный уровень	Задание выполнено правильно: выводы аргументированы, основаны на знании материала, владении категориальным аппаратом	5
Средний уровень	Задание выполнено в целом правильно: но допущены ошибки в аргументации, обнаружено поверхностное владение терминологическим аппаратом	3
Минимальный уровень	Задание выполнено с ошибками в формулировке тезисов и аргументации, обнаружено слабое владение терминологическим аппаратом	2
Минимальный уровень не достигнут	Задание не выполнено или выполнено с серьёзными ошибками	0

### Кейс-задание 1.3

**Ответьте на вопросы теста М.Белбина (ролевая структура группы).**

#### Тест М.Белбина

Инструкция. В каждом из семи разделов нужно распределить 10 баллов между возможными ответами согласно вашему представлению об их соответствии вашему собственному поведению. Эти десять баллов могут быть распределены между несколькими утверждениями или, возможно, все приписаны одному-единственному ответу.

#### 1. Что, по моему мнению, я могу внести в работу команды:

- (a) я полагаю, что могу сразу увидеть новые возможности и извлечь из них пользу;
- (b) я могу хорошо сработаться с самыми разными людьми;
- (c) генерирование идей является одним из моих природных качеств;
- (d) у меня есть способность привлекать людей, которые могут внести ценный вклад в работу группы;
- (e) моя личная эффективность во многом основана на способности доводить начатое до конца;
- (f) я готов(а) смириться с временной непопулярностью, если это приведет к значительным результатам в дальнейшем;
- (g) обычно я быстро «схватываю», что будет «работать» на практике в известных мне ситуациях;
- (h) я могу предложить нечто разумное для альтернативного курса действий без проявления пристрастия или предвзятости.

#### 2. Мои возможные недостатки при работе в команде могут проявляться следующим

**образом:**

- (a) я ощущаю беспокойство, если собрания команды недостаточно структурированы, их ход плохо контролируется, и они проводятся в недостаточно организованной манере;
- (b) в противовес команде я склонен(а) поддерживать людей, чья обоснованная точка зрения не получила должной оценки;
- (c) я склонен(а) много говорить в моменты, когда группа переходит к предложению новых идей;
- (d) мой объективизм затрудняет нахождение компромисса с коллегами;
- (e) когда возникает необходимость дать ход какому-либо делу, окружающие порой воспринимают меня как человека, склонного к авторитарным методам;
- (f) мне трудно принимать руководящие решения, потому что я слишком чувствителен(а) к атмосфере в группе;
- (g) я склонен(а) увлекаться идеями, которые приходят мне в голову, и таким образом терять «нить» происходящего вокруг;
- (h) мои коллеги нередко считают меня человеком, излишне беспокоящимся о деталях и преувеличивающим возможность неблагоприятного исхода событий.

**3. Когда я участвую в работе над каким-либо проектом с другими людьми:**

- (a) я обладаю способностью влиять на людей, не оказывая давления на них;
- (b) моя внимательность позволяет избегать многих ошибок и оплошностей;
- (c) я готов(а) настаивать на немедленных действиях для того, чтобы участники не тратили времени впустую и не теряли из виду основной цели;
- (d) я способен(а) внести оригинальный вклад в работу группы;
- (e) я всегда готов(а) поддержать разумное предложение, отвечающее общим интересам;
- (f) я всегда веду поиск новейших идей и разработок;
- (g) я полагаю, что окружающие ценят мою способность к беспристрастным суждениям;
- (h) на меня можно положиться в том, что все основные виды работ будут организованы.

**4. Характерный для меня подход к групповой работе состоит в следующем:**

- (a) я искренне заинтересован(а) в том, чтобы лучше узнать коллег;
- (b) если я с чем-то не согласен(а), я достаточно легко бросаю вызов мнению окружающих или поддерживаю точку зрения меньшинства;
- (c) обычно я умею находить аргументы для опровержения необоснованных предложений;
- (d) я думаю, у меня есть талант к организации работы надлежащим образом, когда необходимо воплотить на практике намеченный план;
- (e) я склонен(а) избегать банальностей и выступать с неожиданными предложениями;
- (f) я обычно стремлюсь достичь совершенства в любой деятельности;
- (g) я умею извлекать выгоду для группы, используя внешние контакты;
- (h) я выслушиваю разные точки зрения, но при принятии окончательного решения руководствуюсь собственным мнением.

**5. Я получаю удовлетворение от работы, потому что:**

- (a) мне нравится анализировать ситуации и взвешивать возможные альтернативы;
- (b) мне интересно заниматься практическим решением проблем;
- (c) мне нравится осознавать, что я способствую хорошим рабочим отношениям;
- (d) я могу лоббировать принятие необходимого решения;
- (e) я умею сходить с людьми, которые могут предложить новые идеи;
- (f) я умею добиваться согласия людей действовать необходимым образом;
- (g) я чувствую себя комфортно, когда могу полностью сосредоточиться на выполнении задачи;
- (h) мне нравится находить область деятельности, где нужно напрягать свое воображение.

**6. Если бы мне вдруг поручили решение трудной задачи, ограничив время и предоставив в мое распоряжение незнакомых людей:**

- (a) я, скорее всего, уединился(ась) бы для того, чтобы найти выход из создавшегося положения перед тем, как разрабатывать единую линию поведения;
- (b) я был бы готов(а) поддержать того, чей подход к решению задачи окажется самым позитивным, каким бы сложным он ни был;
- (c) я бы нашел(а) способ сократить время решения задачи, установив, какой наилучший вклад могли бы внести различные люди;



- (d) моя склонность к безотлагательному решению задачи помогла бы мне обеспечить выполнение графика;
- (e) я полагаю, что сохранил(а) бы хладнокровие и способность мыслить объективно;
- (f) я был(а) бы готов(а) добиваться цели, несмотря на любое давление;
- (g) я был(а) бы готов(а) взять на себя роль лидера, если бы сознавал(а), что группа не продвигается вперед;
- (h) я прибег(ла) бы к групповым обсуждениям для того, чтобы стимулировать поиск новых идей и сдвинуть дело с «мертвой точки».

### **7. Работая в группе и думая об имеющихся у меня проблемах:**

- (a) я склонен(а) высказывать свое недовольство тем, кто препятствует прогрессу в работе;
- (b) я готов(а) признать, что окружающие могут критиковать меня за то, что я слишком аналитичен(а) и недостаточно полагаюсь на интуицию;
- (c) я готов(а) признать, что мое стремление к тому, чтобы все выполнялось надлежащим образом, может задерживать продвижение работы;
- (d) я склонен(а) быть требовательным к работе других и полагаться на одного или двух членов команды, к которым я испытываю расположение;
- (e) мне сложно начать что-либо делать, если не ясны цели;
- (f) иногда я не в состоянии объяснить сложные идеи, которые приходят мне в голову;
- (g) я сознаю, что хочу от других того, чего не могу сделать сам;
- (h) я не решаюсь изложить мои возражения, когда сталкиваюсь с реальной оппозицией.

2. Убедитесь, что сумма баллов за все вопросы каждого раздела равна 10 и итог для всех семи разделов равен 70. В таблице представлено распределение утверждений по всем семи разделам для восьми основных ролей в команде, описанных М.Белбиным (в шапке таблицы указаны первые буквы названия ролей). Для подсчета очков по каждой роли впишите в таблицу баллы по каждому из утверждения. Например, для первого раздела 10 баллов могли быть распределены следующим образом:

$a = 3; b = 1; c = 4; d = 0; e = 1; f = 0; g = 0; h = 1.$

Эти баллы необходимо вписать в соответствующие столбцы первой строки таблицы.

То же самое необходимо сделать по всем остальным разделам вопросника, а затем просуммировать баллы для каждого из восьми столбцов.

Таблица 11

Уровень освоения	Критерии	Баллы
Максимальный уровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>– продемонстрировано умение выступать перед аудиторией;</li> <li>– содержание выступления даёт полную информацию о теме;</li> <li>– продемонстрировано умение выделять ключевые идеи;</li> <li>– умение самостоятельно делать выводы, использовать актуальную научную литературу;</li> <li>– высокая степень информативности, компактность слайдов</li> </ul>	3
Средний уровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>– продемонстрирована общая ориентация в материале;</li> <li>– достаточно полная информация о теме;</li> <li>– продемонстрировано умение выделять ключевые идеи, но нет самостоятельных выводов;</li> <li>– невысокая степень информативности слайдов;</li> <li>– ошибки в структуре доклада;</li> <li>– недостаточное использование научной литературы</li> </ul>	2
Минимальный уровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>– продемонстрирована слабая (с фактическими ошибками) ориентация в материале;</li> <li>– ошибки в структуре доклада;</li> <li>– научная литература не привлечена</li> </ul>	1
Минимальный уровень не достигнут	<ul style="list-style-type: none"> <li>– выступление не содержит достаточной информации по теме;</li> <li>– продемонстрировано неумение выделять ключевые идеи;</li> <li>– неумение самостоятельно делать выводы, использовать актуальную научную литературу.</li> </ul>	0

Таблица 12

Балл (интервал баллов)	Уровень освоения	Критерии оценивания уровня освоения компетенций*
10	Максимальный уровень (интервал)	Контрольная работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями, содержит 1-2 мелких ошибки; ответы студента правильные, четкие, содержат 1-2 неточности
[6-8]	Средний уровень (интервал)	Контрольная работа содержит одну принципиальную или 3 или более недочетов; ответы студента правильные, но их формулирование затруднено и требует наводящих вопросов от преподавателя
[3-5]	Минимальный уровень (интервал)	Контрольная работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями, неполное раскрытие темы в теоретической части и/или в практической части контрольной работы; ответы студенты формально правильны, но поверхностны, плохо сформулированы, содержат более одной принципиальной ошибки
Менее 3	Минимальный уровень (интервал) не достигнут.	Контрольная работа содержит более одной принципиальной ошибки моделей решения задачи; контрольная работа оформлена не в соответствии с предъявляемыми требованиями; ответы студента

		путанные, нечеткие, содержат множество ошибок, или ответов нет совсем; несоответствие варианту.
--	--	---

#### **4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации**

Представлено в приложении №1.

**Автор(ы) рабочей программы дисциплины (модуля):**

Доцент, кандидат психологических наук



Магомедова З.З.

СОГЛАСОВАНО:

Директор библиотеки



Т.А. Арсагириева

**Оценочные средства**  
**для проведения промежуточной аттестации по дисциплине**  
**Психология командной работы и лидерства**  
**Направление подготовки**  
**37.05.02 Психология служебной деятельности**  
**Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях**



**1. Характеристика оценочной процедуры:**

Семестр - 3

Форма аттестации – Экзамен

**2. Оценочные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

**2.1. Вопросы для промежуточной аттестации по дисциплине «Психология командной работы и лидерства»:**

**4.2. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости**

**4.2.1. Типовые вопросы к экзамену по дисциплине «Психология командной работы и лидерства»**

Вопросы для подготовки к зачёту:

1. В чем заключается отличие команды от диффузной группы, рабочей группы, малой контактной группы?
2. Каковы существенные характеристики процесса управления командой?
3. Что такое гомогенность и гетерогенность группы?
4. Что такое групповая дисперсия?
5. Какие ролевые модели взаимодействия существуют в группе?
6. Как влияют процессы интеграции и дезинтеграции на жизнедеятельность группы?
7. Какими социально-психологическими характеристиками обладает команда?
8. Как влияют нормы общения на эффективность группы?
9. Что такое неформальная норма производства в организации?
10. Что такое надежность и организованность группы?
11. Какова роль групповой идентичности и групповой идентификации в работе команды?
12. Как формируется групповая идентичность?
13. Какие коммуникативные барьеры препятствуют эффективному общению в команде?
14. Какие виды и уровни доверия могут проявляться в группе?
15. Каковы критерии эффективности команды?
16. Каким образом можно оценить эффективность командной работы?
17. Какие социально-психологические методы воздействия позволяют повысить эффективность команды?
18. Какие организационно-управленческие методы воздействия позволяют повысить эффективность команды?
19. Как влияют взаимоотношения сотрудников на результаты командной работы?

20. Какие факторы могут снижать эффективность групповой работы?
21. В чем заключается отличие между лидерством и руководством в группе?
22. Какова основная проблематика исследований лидерства и руководства в психологии?
23. Как связаны понятия власти, руководства и лидерства?
24. Какие существуют виды власти в производственных и учебных организациях?
25. Какие теории лидерства существуют в современной социальной психологии?
26. В чем заключается "теория черт" лидерства?
27. В чем суть ситуационной теории лидерства?
28. В чем заключается "теория обмена", объясняющая феномен лидерства?
29. В чем суть гуманистической теории лидерства?
30. Каковы основные положения мотивационной теории лидерства?
31. В чем заключается средовая теория лидерства?
32. В чем суть теорий взаимодействия-ожидания, объясняющих феномен лидерства?
33. Как соотносятся между собой психологические теории лидерства?
34. Какие типы лидерства выделяются в психологии управления?
35. Какие личностные качества способствуют успешному лидерству?
36. Какими методами можно диагностировать лидерские качества индивида?
37. Каковы функции лидера по отношению к группе?
38. Какими методами можно диагностировать социально-ролевую структуру группы?
39. Какими методами можно выявить реальных и потенциальных лидеров в группе?
40. Какие методики позволяют диагностировать особенности лидерского поведения индивида?
41. Какие существуют стили руководства?
42. Какие методики позволяют диагностировать предпочитаемый индивидом тип руководства?
43. Каковы основные элементы тренингов командообразования и лидерства?
44. Что такое имитационные методы социально-психологического обучения?
45. Что такое неимитационные методы социально-психологического обучения?
46. Какие игровые технологии могут применяться в тренингах лидерства и командообразования?
47. Каковы правила групповой работы в тренингах лидерства и командообразования?
48. Каковы требования к ведущему тренингов лидерства и командообразования?
49. Что такое социометрия в группе?
50. Каким образом психологические знания о лидерстве и командах могут применяться в профессиональной деятельности?

### **2.2. Структура экзаменационного билета (примерная):**

1. Методы и методики исследования внимания.
2. Методы и методики исследования памяти. (три варианта заключений - а,б,с)

*(практико-ориентированное задание).*

### **3. Критерии и шкала оценивания устного ответа, обучающегося на экзамене (зачете)**

**Максимальное количество баллов на экзамене (зачете) – 30, из них:**

1. Ответ на первый вопрос, содержащийся в билете – 15 баллов.
2. Ответ на второй вопрос, содержащийся в билете – 15 баллов.

Таблица 13

№ n/n	Характеристика ответа	Баллы
1.	Студент должен: - продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала; - исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; - правильно формулировать определения; - продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; - уметь сделать выводы по излагаемому материалу	<b>13-15</b>
2.	Студент должен: - продемонстрировать достаточно полное знание программного материала; - продемонстрировать знание основных теоретических понятий; достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал; - продемонстрировать умение ориентироваться в литературе; - уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.	<b>10-12</b>
3	Студент должен: - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу	<b>7-9</b>
4.	Студент демонстрирует: - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу	<b>6 и менее</b>

### Расчет итоговой рейтинговой оценки

Таблица 14

До 50 баллов включительно	«неудовлетворительно»
От 51 до 70 баллов	«удовлетворительно»
От 71 до 85 баллов	«хорошо»
От 86 до 100 баллов	«отлично»

4. Уровни сформированности компетенций по итогам освоения дисциплины (модуля)

Таблица 15

Индикаторы достижения компетенции (ИДК)	Уровни сформированности компетенций			
	«отлично»	«хорошо»	«удовлетворительно»	«неудовлетворительно»
	86-100	71-85	51-70	Менее 51
	«зачтено»			«не зачтено»

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций, которые формирует дисциплина (модуль)	Планируемые результаты обучения
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИУК-3.1. Реализует способы осуществления социальных связей и отношений, понимает свою роль в командной деятельности;	Знать: психические процессы, состояния, свойства, компоненты структуры личности; психологические механизмы и закономерности развития личности и профессионально служебной среды; особенности проявлений личности в различных видах деятельности Уметь: осуществлять подбор и применение психодиагностического инструментария, адекватного задачам. Владеть: опытом применения методов психодиагностики личности и профессиональной среды

5. Рейтинг-план изучения дисциплины

Таблица 16

I	БАЗОВАЯ ЧАСТЬ РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ			
	Виды контроля	Контрольные мероприятия	Мин. кол-во баллов на занятиях	Макс. кол-во баллов на занятиях
Текущий контроль № 1	Тема 1. Команда и группа: социально-психологические характеристики		0	10
Текущий контроль № 2	Тема 2. Этапы и стадии образования команды		0	10
	Тема 3. Подходы к комплектованию команд			
Рубежный контроль: контрольная работа №1 (Темы 1-4)			0	10

<b>Текущий контроль №3</b>	Тема 4. Модели коммуникации		0	10
	Тема 5. Принятие группового решения			
	Тема 6. Основные теоретические подходы к изучению лидерства			
<b>Текущий контроль №4</b>	Тема 7. Типология социальной власти (Д.Френч, Б.Рейвен)		0	10
	Тема 8. Взаимодополняющая управленческая команда (модель И.Адизеса)			
<b>Рубежный контроль: контрольная работа №2 (Темы 5-9)</b>			0	10
<b>Допуск к промежуточной аттестации</b>			<b>Мин 36</b>	
<b>II</b>	<b>ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ</b>		<b>Мин.</b>	<b>Макс.</b>
<b>1</b>	<b>Поощрительные баллы</b>		<b>0-10</b>	<b>10</b>
	Подготовка доклада с презентацией по дисциплине		0-1	1
	Посещаемость лекций (100%)		0-2	2
	Участие в работе круглого стола, студенческой конференции		0-2	2
	Соц.-личностный рейтинг		0-3	3
	Участие в общественной, культурно-массовой и спортивной работе		0-2	2
<b>2</b>	<b>Штрафные баллы</b>		<b>0-3</b>	<b>3</b>
	Пропуск учебных лекций	за пропуск лекции снимается балльная стоимость лекции (2:8=0,25)	0,25 x N (N – количество пропущенных лекций)	
	Несвоевременное выполнение контрольной (аттестационной) работы №1	минус 5% от максимального балла	- 0,5	
	Несвоевременное выполнение контрольной (аттестационной) работы №2	минус 5% от максимального балла	- 0,5	
<b>III</b>	<b>ИТОГОВЫЙ КОНТРОЛЬ</b>		<b>0-30</b>	<b>30</b>
<b>Форма итогового контроля:</b>	Зачет (экзамен)		0-30	<b>30</b>
<b>ИТОГО БАЛЛОВ ЗА СЕМЕСТР:</b>			<b>0-100</b>	



**ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ  
Психология командной работы и лидерства  
Психология командной работы и лидерства  
Направление подготовки  
37.05.02 Психология служебной деятельности  
Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях**



В рабочую программу дисциплины / модуля вносятся следующие изменения:

№ n/n	Раздел рабочей программы (пункт)	Краткая характеристика вносимых изменений	Основание для внесения изменений

