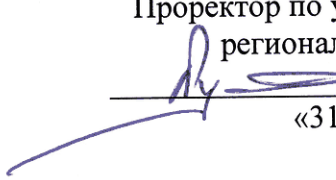


ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БРЯНСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ И БИЗНЕСА»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе и
региональному развитию

В.И. Рулинский
«31» августа 2022 г.

ПСИХОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ КОМАНДЫ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Укрупненная группа и направлений специальностей	37.00.00 Психологические науки
Направление подготовки:	37.03.01 Психология
Профиль:	Психология организационно-управленческой деятельности

Разработали: кандидат психологических наук, доцент Осипова В.В.
кандидат социологических наук, доцент Мартынова Р.В.

№ пп	На учебный год	ОДОБРЕНО на заседании кафедры		УТВЕРЖДАЮ заведующий кафедрой	
		Протокол	Дата	Подпись	Дата
1	2022 - 2023	№ 1	«31» августа 2022 г.		«31» августа 2022 г.
2	20 - 20	№	« » 20 г.		« » 20 г.
3	20 - 20	№	« » 20 г.		« » 20 г.
4	20 - 20	№	« » 20 г.		« » 20 г.

1. ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ ПО ФГОС ВО

В соответствии с учебным планом направления подготовки, разработанным на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень высшего образования бакалавриат), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 августа 2014 г. № 946, дисциплина «Психология развития команды» входит в состав Вариативной части. Эта дисциплина, в соответствии с учебным планом, является факультативной.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Психология развития команды» включает 15 тем. Темы объединены в три дидактические единицы: «Понятие групповой динамики и группообразования», «Факторы сплоченности группы», «Проблемы лидерства в командообразовании».

Цель дисциплины – формирование способности к эффективному межличностному взаимодействию; самостоятельному нахождению оптимальных путей достижения цели и преодоления трудностей в межличностных отношениях.

Основными **задачами** изучения дисциплины являются:

1. Формирование психологической культуры управленческой деятельности.
2. Развитие способности к эффективному межличностному взаимодействию, самостоятельному нахождению оптимальных путей достижения цели в межличностном взаимодействии и преодоления трудностей в межличностных отношениях.
3. Развитие самоорганизации студентов и возможности управлять ею.

3. ТРЕБОВАНИЯ К УРОВНЮ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ)

Освоение дисциплины «Психология развития команды» направлено на формирование следующих планируемых результатов обучения студентов по дисциплине. Планируемые результаты обучения (ПРО) студентов по этой дисциплине являются составной частью планируемых результатов освоения образовательной программы и определяют следующие требования. После освоения дисциплины студенты должны:

Овладеть компетенциями:

ПК-6 Способностью к постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности.

ПК-14 Способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

ПК-6 - способностью к постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности.

Иметь представление:

- о целях и научно обоснованных средствах практической работы в области социально-психологического консультирования, диагностики и социально-психологического тренинга;

- о профессиональной позиции психолога-консультанта;

- о содержании и технологиях ведения социально-психологического тренинга;

Знать:

- основы проведения социально-психологической диагностики;

- основы проведения социально-психологического мониторинга;

- основы комплексной диагностики особенностей профессиональной ориентированности учащихся;

- основы социально-психологического консультирования;

- сущность социально-психологического тренинга;

- особенности групповой динамики в группах разного типа;

Уметь:

- планировать, организовывать и проводить социально-психологическую диагностику;

- осуществлять мониторинг развития учащихся в процессе образования;

- осуществлять диагностический анализ профориентированности учащихся;

- применять базовые приемы социально-психологического консультирования;

- устанавливать контакт с клиентом в ситуации консультирования;

- выбирать, модифицировать и адекватно использовать в профессиональной деятельности тренинговые упражнения.

Владеть:

- технологиями социально-психологической диагностики и мониторинга;

- основными средствами психологического консультирования;

- навыками разработки и проведения тренинговых упражнений;

Приобрести опыт деятельности:

- применения основных методов объективной диагностики социально-психологических особенностей личности и группы;

- обработки данных и интерпретации результатов социально-психологической диагностики личности и группы;

- использования в своей профессиональной деятельности основных технологий консультирования и тренинговой работы.

ПК-14 Способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп.

Иметь представление:

- о современных подходах к определению и изучению социально-психологических феноменов в малом социальном сообществе;

- об основных областях применения методов диагностики феноменов групповой дифференциации в социальных контактных группах;

- о перспективах развития социальной психологии малых групп.

Знать:

- понятийный аппарат социальной психологии малых групп;

- современные социально-психологические теории и концепции группового дифференцирования;

- признаки, характеристики, особенности основных психологических феноменов социальных контактных сообществах;

- способы сравнительного анализа западных и отечественных подходов к изучению интрагрупповых явлений и процессов;

- основы эмпирического исследования малой группы;

- методы, методики, приемы изучения и воздействия в рамках социальной психологии малых групп;

- современные подходы к анализу проблемы интрагруппового структурирования;

- социально-психологические методы и методические приемы исследования процессов групповой дифференциации;

Уметь:

- анализировать теоретические, методологические и методические основы социально-психологического исследования процессов группового дифференцирования;

- планировать и исследовать статусно-ролевые отношения и особенности интрагруппового структурирования контактных сообществ;

- подбирать и адекватно применять методы, методики, приемы диагностики и воздействия в малых контактных группах разного типа;

- правильно анализировать исследуемые социально-психологические феномены и адекватно интерпретировать экспериментальные данные;

- правильно оформлять результаты научного труда в виде научной статьи и устной презентации;

- организовать и проводить психологические игры, тренинги, направленные на развитие малых групп.

Владеть:

- способами научного критического анализа внутригрупповых явлений и процессов;

- современными технологиями изучения социальных феноменов и методами психологического воздействия в малых группах;

- навыками комплексного социально-психологического исследования процессов групповой дифференциации в учебно-воспитательном учреждении, организации, на предприятии и т.д.

Приобрести опыт:

- в сфере анализа конкретных ситуаций взаимодействия представителей малых групп;

- принимая участие в подготовке программы исследования процессов групповой дифференциации в группах разного типа;

- в сфере повышения профессиональной квалификации, совершенствования навыков психологической работы в малых контактных группах.

4. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Для изучения дисциплины, необходимы знания и умения из дисциплин, изучаемых ранее по учебному плану:

1. Общая психология
2. Психология личности
3. Социальная психология
4. Педагогика
5. Профессиональная этика.
6. Психология лидерства.

Согласно учебному плану, дисциплина «Психология развития команды» изучается в 7 семестре на 4 курсе при очной форме обучения, в 9 семестре 5 курса при заочной (4 года 6 месяцев) форме обучения и в 10 семестре 5 курса при очно-заочной и заочной (5 лет) формах обучения.

Компетенции, знания и умения, а также опыт деятельности, приобретаемые студентами после изучения дисциплины будут использоваться ими в ходе осуществления профессиональной деятельности.

5. ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ИХ ТРУДОЕМКОСТЬ

очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего зачетных единиц (академических часов – ак. ч.)	Семестр
		7
Общая трудоемкость дисциплины	4 (144)	4 (144)
Аудиторные занятия (контактная работа обучающихся с преподавателем), из них:	54	54
- лекции (Л)	18	18
- семинарские занятия (СЗ)		
- практические занятия (ПЗ)	36	36
- лабораторные занятия (ЛЗ)		
Самостоятельная работа студента (СРС), в том числе:	90	90
- курсовая работа (проект)		
- контрольная работа		
- доклад (реферат)		
- расчетно-графическая работа		
Вид промежуточной аттестации	экзамен	экзамен

очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего зачетных единиц (академических часов – ак. ч.)	Семестр
		10
Общая трудоемкость дисциплины	4 (144)	4 (144)
Аудиторные занятия (контактная работа обучающихся с преподавателем), из них:	48	48
- лекции (Л)	16	16
- семинарские занятия (СЗ)		
- практические занятия (ПЗ)	32	32
- лабораторные занятия (ЛЗ)		
Самостоятельная работа студента (СРС), в том числе:	96	96
- курсовая работа (проект)		
- контрольная работа		
- доклад (реферат)		
- расчетно-графическая работа		
Вид промежуточной аттестации	экзамен	экзамен

заочная форма обучения (5 лет)

Вид учебной работы	Всего зачетных единиц (академических часов –	Семестр
		10

Общая трудоемкость дисциплины	4 (144) ^{ак. ч.}	4 (144)
Аудиторные занятия (контактная работа обучающихся с преподавателем), из них:	24	24
- лекции (Л)	10	10
- семинарские занятия (СЗ)		
- практические занятия (ПЗ)	14	14
- лабораторные занятия (ЛЗ)		
Самостоятельная работа студента (СРС), в том числе:	120	120
- курсовая работа (проект)		
- контрольная работа		
- доклад (реферат)		
- расчетно-графическая работа		
Вид промежуточной аттестации	экзамен	экзамен

заочная форма обучения (4 года 6 месяцев)

Вид учебной работы	Всего зачетных единиц (академических часов – ак. ч.)	Семестр
		9
Общая трудоемкость дисциплины	4 (144)	4 (144)
Аудиторные занятия (контактная работа обучающихся с преподавателем), из них:	24	24
- лекции (Л)	10	10
- семинарские занятия (СЗ)		
- практические занятия (ПЗ)	14	14
- лабораторные занятия (ЛЗ)		
Самостоятельная работа студента (СРС), в том числе:	120	120
- курсовая работа (проект)		
- контрольная работа		
- доклад (реферат)		
- расчетно-графическая работа		
Вид промежуточной аттестации	экзамен	экзамен

6. ТЕМАТИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

№ пп	Наименование модуля (дидактические единицы)	№ пп	Тема	Перечень планируемых результатов обучения (ПРО)
1	Понятие групповой динамики и группообразования	1	Группа и группообразование	ПК-6, ПК-14
		2	Теория групповой динамики К.Левина	
		3	Конфликт как фактор развития группы	
2	Факторы	4	Стратегия организации	ПК-6, ПК-14

	сплоченности группы	5	Руководство организацией как фактор групповой сплоченности. Стили руководства	
		6	Организационная культура как фактор групповой сплоченности	
		7	Физические факторы среды в групповой сплоченности	
3	Проблемы лидерства в командообразовании	8	Понятие лидерства	ПК-6, ПК-14
		9	Теории лидерства	
		10	Модели лидерства	
		11	Лидер пятого уровня	
		12	Искусство управления	
		13	Ступени профессионализма лидера	
		14	Особенности внутриорганизационного взаимодействия. Практика делегирования полномочий	
		15	Феноменология лидерологии на современном этапе	

7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

очная форма обучения

№ п.п.	Темы дисциплины	Трудоемкость	Лекции	ЛР	ПЗ	СЗ	СРС
1	Группа и группообразование	9	1		2		6
2	Теория групповой динамики К.Левина	9	1		2		6
3	Конфликт как фактор развития группы	9	1		2		6
4	Стратегия организации	9	1		2		6
5	Руководство организацией как фактор групповой сплоченности. Стили руководства	9	1		2		6
6	Организационная культура как фактор групповой сплоченности	9	1		2		6
7	Физические факторы среды в групповой сплоченности	9	1		2		6
8	Понятие лидерства	9	1		2		6

9	Теории лидерства	9	1		2		6
10	Модели лидерства	9	1		2		6
11	Лидер пятого уровня	9	1		2		6
12	Искусство управления	12	2		4		6
13	Ступени профессионализма лидера	12	2		4		6
14	Особенности внутриорганизационного взаимодействия. Практика делегирования полномочий	12	2		4		6
15	Феноменология лидерологии на современном этапе	9	1		2		6
Итого:		144	18		36		90

очно-заочная форма обучения

№ п.п.	Темы дисциплины	Трудоемкость	Лекции	ЛР	ПЗ	СЗ	СРС
1	Группа и группообразование	9	1		2		6
2	Теория групповой динамики К.Левина	9	1		2		6
3	Конфликт как фактор развития группы	9	1		2		6
4	Стратегия организации	9	1		2		6
5	Руководство организацией как фактор групповой сплоченности. Стили руководства	9	1		2		6
6	Организационная культура как фактор групповой сплоченности	9	1		2		6
7	Физические факторы среды в групповой сплоченности	9	1		2		6
8	Понятие лидерства	9	1		2		6
9	Теории лидерства	9	1		2		6
10	Модели лидерства	10	1		2		7
11	Лидер пятого уровня	10	1		2		7

12	Искусство управления	10	1		2		7
13	Ступени профессионализма лидера	10	1		2		7
14	Особенности внутриорганизационного взаимодействия. Практика делегирования полномочий	10	1		2		7
15	Феноменология лидерологии на современном этапе	13	2		4		7
Итого:		144	16		32		96

заочная форма обучения

№ п.п.	Темы дисциплины	Трудоемкость	Лекции	ЛР	ПЗ	СЗ	СРС
1	Группа и группобразование	9,5	0,5		1		8
2	Теория групповой динамики К.Левина	9,5	0,5		1		8
3	Конфликт как фактор развития группы	9,5	0,5		1		8
4	Стратегия организации	9,5	0,5		1		8
5	Руководство организацией как фактор групповой сплоченности. Стили руководства	9,5	0,5		1		8
6	Организационная культура как фактор групповой сплоченности	9,5	0,5		1		8
7	Физические факторы среды в групповой сплоченности	9,5	0,5		1		8
8	Понятие лидерства	9,5	0,5		1		8
9	Теории лидерства	9,5	0,5		1		8
10	Модели лидерства	9,5	0,5		1		8
11	Лидер пятого уровня	9,5	1		0,5		8
12	Искусство управления	9,5	1		0,5		8
13	Ступени	10	1		1		8

	профессионализма лидера					
14	Особенности внутриорганизационного взаимодействия. Практика делегирования полномочий	10	1		1	8
15	Феноменология лидерологии на современном этапе	10	1		1	8
Итого:		144	10		14	120

8. СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Учебным планом не предусмотрено проведение семинарских занятий по дисциплине.

9. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Учебным планом предусмотрено проведение практических занятий по дисциплине.

Рекомендуемые темы для проведения практических занятий:

при очной, заочной и очно-заочной формах обучения:

- 1 Группа и группообразование
- 2 Теория групповой динамики К.Левина
- 3 Конфликт как фактор развития группы
- 4 Стратегия организации
- 5 Руководство организацией как фактор групповой сплоченности. Стили руководства
- 6 Организационная культура как фактор групповой сплоченности
- 7 Физические факторы среды в групповой сплоченности
- 8 Понятие лидерства
- 9 Теории лидерства
- 10 Модели лидерства
- 11 Лидер пятого уровня
- 12 Искусство управления
- 13 Ступени профессионализма лидера
- 14 Особенности внутриорганизационного взаимодействия. Практика делегирования полномочий
- 15 Феноменология лидерологии на современном этапе

10. ЛАБОРАТОРНЫЕ РАБОТЫ

Учебным планом не предусмотрены.

11. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ

11.1. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

- изучение теоретического материала с использованием курса лекций и рекомендованной литературы;
- подготовка к экзамену в соответствии с перечнем контрольных вопросов для аттестации;
- дидактическое тестирование.

В комплект учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся входят:

- Оценочные материалы.

11.2. КУРСОВАЯ РАБОТА (ПРОЕКТ)

Учебным планом не предусмотрено.

11.3. КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

Учебным планом не предусмотрено выполнение контрольной работы.

12. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Оценочные материалы включают:

12.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП (дисциплины)

Тематическая структура дисциплины

№ пп	Наименование модуля (дидактические единицы)	№ пп	Тема	Перечень планируемы х результатов обучения (ПРО)
1	Понятие групповой динамики и группообразования	1	Группа и группообразование	ПК-6, ПК-14
		2	Теория групповой динамики К.Левина	
		3	Конфликт как фактор развития группы	
2	Факторы групповой сплоченности	4	Стратегия организации	ПК-6, ПК-14
		5	Руководство организацией как фактор групповой сплоченности.	
		6	Стили руководства	
		7	Организационная культура как фактор групповой сплоченности	
3	Проблемы лидерства в командообразовании	8	Физические факторы среды в групповой сплоченности	ПК-6, ПК-14
		9	Понятие лидерства	
		10	Теории лидерства	
		11	Модели лидерства	
		12	Лидер пятого уровня	

4	Особенности работы в команде	13	Управление командными взаимоотношениями	ПК-6, ПК-14
		14	Формальные инструменты управления (регламенты, правила, договоры, процедуры)	
		15	Неформальные инструменты управления (ритуалы, традиции, общение вне работы)	
		16	Блокирующие модели поведения	
		17	Работа с конфликтом в команде. Трудности работы в команде	
5	Формирование команды	18	Этапы развития команд в организации	ПК-6, ПК-14
		19	Жизненный цикл команды. Технология создания команд	
		20	Тренинг командообразования	
		21	Его роль, возможные варианты проведения	
		22	Упражнения, направленные на формирование команды	

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

№ пп	Компетенция	Виды оценочных средств используемых для оценки компетенций по дисциплине	
		Вопросы для экзамена	Тестирование
1	ПК-6	+ (вопросы 1-35)	+
2	ПК-14	+ (вопросы 1-35)	+

12.3. Описание критериев и показателей оценивания компетенций и описание шкал оценивания при использовании различных видов оценочных средств

12.3.1. Вопросы для экзамена

При оценке знаний на экзамене учитывается:

1. Уровень сформированности компетенций.
2. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
3. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
4. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
5. Умение связать теорию с практикой.
6. Умение делать обобщения, выводы.

№ пп	Оценка	Шкала
1	Отлично	Студент должен: - продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала; - исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить материал; - продемонстрировать умения самостоятельной работы

		с текстом; - уметь сделать выводы по излагаемому материалу.
2	Хорошо	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 тексте; - уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
3	Удовлетворительно	Студент должен: - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса.
4	Неудовлетворительно	Студент демонстрирует: - незнание значительной части программного материала; - отсутствие владения понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу.

12.3.2. Тестирование

№ пп	Оценка	Шкала
1	Отлично	Количество верных ответов в интервале: 71-100%
2	Хорошо	Количество верных ответов в интервале: 56-70%
3	Удовлетворительно	Количество верных ответов в интервале: 41-55%
4	Неудовлетворительно	Количество верных ответов в интервале: 0-40%
5	Зачтено	Количество верных ответов в интервале: 41-100%
6	Не зачтено	Количество верных ответов в интервале: 0-40%

12.4. Типовые контрольные задания необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

12.4.1. Вопросы для экзамена

1. Понятие «лидер». Понятие «лидерство». Организационный лидер.
2. Власть и лидерство. Авторитет лидера.
3. Концепция «Великого человека». Персоналистический подход к исследованию проблемы лидерства.
4. Ситуационный подход к исследованию проблемы лидерства.

5. Теория взаимодействий.
6. Мотивационные теории лидерства.
7. Ситуационная теория лидерства Ф. Фидлера.
8. Ситуационная теория П. Херси и К. Бланшара.
9. Двумерная модель лидерства Р. Блейка и Дж. Моутон.
10. Ценностная теория лидерства С. Кучмарски и Т. Кучмарски.
11. Концепция «обслуживающего лидерства» Р. Гринлифа.
12. Концепция гендерного потока.
13. Теория тендерного отбора лидеров.
14. Концепция токенизма.
15. Теоретическая модель инграциации.
16. Статусная теория.
17. Социально-ролевая теория гендерных различий лидеров.
18. Понятие «стейкхолдер». Подлидеры, трейблейзеры, суперлидеры, самолидеры, сервант-лидеры, лидер-эвгемер.
19. Лидерские стили.
20. Организационное управление. Основные функции управления.
21. Подходы к управлению. Концепции управления.
22. Классификация стилей руководства К. Левина.
23. Классификация стилей руководства А.Л. Журавлева.
24. Классификация стилей руководства Р. Лайкерта.
25. Психологические типы руководителей.
26. Руководитель и лидер. Руководитель-лидер и руководитель-администратор.
27. Основные типологии лидерства.
28. Метафорические типы руководителя.
29. Искусство управления. Процесс «лидерства-последовательства».
30. Правила рационального использования времени. Передача инициативы.
31. Отношения руководителя с вышестоящим руководством и системой.
32. Эффективное управление. Ступени в развитии любого первого руководителя.
33. Этапы делегирования руководителем полномочий.
34. Правила информационного взаимодействия с подчиненными.
35. Практика делегирования полномочий.

12.4.2. Банк тестовых заданий

Тематическая структура дисциплины

№ пп	Наименование модуля (дидактические единицы)	№ пп	Тема	Перечень планируемы х результатов обучения (ПРО)
1	Понятие групповой динамики и группообразования	1	Группа и группообразование	ПК-6, ПК-14
		2	Теория групповой динамики К.Левина	
		3	Конфликт как фактор развития группы	
2	Факторы групповой сплоченности	4	Стратегия организации	ПК-6, ПК-14
		5	Руководство организацией как фактор групповой сплоченности.	
		6	Стили руководства	

		7	Организационная культура как фактор групповой сплоченности	
		8	Физические факторы среды в групповой сплоченности	
3	Проблемы лидерства в командообразовании	9	Понятие лидерства	ПК-6, ПК-14
		10	Теории лидерства	
		11	Модели лидерства	
		12	Лидер пятого уровня	
4	Особенности работы в команде	13	Управление командными взаимоотношениями	ПК-6, ПК-14
		14	Формальные инструменты управления (регламенты, правила, договоры, процедуры)	
		15	Неформальные инструменты управления (ритуалы, традиции, общение вне работы)	
		16	Блокирующие модели поведения	
		17	Работа с конфликтом в команде. Трудности работы в команде	
5	Формирование команды	18	Этапы развития команд в организации	ПК-6, ПК-14
		19	Жизненный цикл команды. Технология создания команд	
		20	Тренинг командообразования	
		21	Его роль, возможные варианты проведения	
		22	Упражнения, направленные на формирование команды	

Содержание тестовых материалов

1. Задание

Власть, которая основана на том, что руководитель имеет возможность наказывать, препятствовать достижению целей и потребностей исполнителей. Они, в свою очередь, это сознают и вынуждены, вследствие этого, подчиняться:

власть принуждения

власть вознаграждения
экспертная власть
харизматическая власть

2. Задание

Сфера исследования лидерства, которая предполагает изучение личностных качеств лидеров, лидерской «Я-концепции», мотивов, потребностей лидеров и т.п.:

личностная сфера

ситуационная сфера
сфера поведения и взаимодействия
ценностная сфера

3. Задание

Теория лидерства, согласно которой эффективность лидера имеет вероятностный характер и зависит от того, насколько его стиль взаимодействия с группой соответствует ситуации ее жизнедеятельности:

ситуационная теория лидерства Ф. Фидлера

ситуационная теория лидерства П. Херси и К. Бланшара

двумерная модель лидерства

ценностная теория лидерства

концепция «обслуживающего лидерства»

4. Задание

Гендерная теория лидерства, согласно которой фактор гендера считается доминирующим: он является столь мощным, что распространяет свое влияние на другие роли, в том числе и на роль лидера, заливая, подобно потоку, все вокруг:

концепция «гендерного потока»

теория гендерного отбора лидеров

концепция токенизма

теоретическая модель инграциации

5. Задание

Лидер, способный воспитать новых лидеров:

суперлидер

самолидер

сервант-лидер

лидер-эвгемер

6. Задание

Функция управления, которая состоит в выборе направлений, путей, средств и мероприятий по реализации целей деятельности организации:

функция планирования

функция целеполагания

функция организации

функция стимулирования

функция контроля

7. Задание

Личностный тип руководителя (по типологии Д. Бэлла), который отличается необременительностью целей, уклонением от принятия ответственных решений, провокацией конфликтов, пренебрежением чувствами подчиненных, односторонней, чаще негативной обратной связью с сотрудниками:

агрессор

командир

уклонист

угодник

8. Задание

Тип лидерства, согласно которому лидер самозабвенно увлечен своей научной работой, требует от окружающих аналогичного отношения к науке, поэтому ведет себя резко и считается неуживчивым:

фанатик

диагност
пионер
эрудит

9. Задание

Функция дирижера-лидера, которая заключается в умении четко определить задачи и адекватно оценить имеющиеся ресурсы:

стратегическое управление

организация и контроль
передача энергии, вдохновение
коммуникация

10. Задание

Уровень управления руководителя, при котором он освобождается от необходимости решать проблемы загрузки подчиненных:

обезличенный

персонифицированный
командный
иррациональный

11. Задание

Последовательность процесса делегирования полномочий:

- 1: подготовить подчиненного
- 2: объяснить задачу
- 3: показать пути ее решения
- 4: доверить сотруднику право выработать наиболее приемлемые способы решения задачи и представить варианты решения
- 5: передать сотруднику работу целиком и в дальнейшем осуществлять только контроль над исполнением (результатом)

12. Задание

Следующие утверждения и формулы в теории социального научения Дж. Роттера являются верными:

люди с экстернальным локусом контроля полагают, что их успехи и неудачи регулируются внешними факторами, такими как судьба, удача, счастливый случай, влиятельные люди и непредсказуемые силы окружения

люди с интернальным локусом контроля полагают, что их успехи и неудачи регулируются внешними факторами, такими как судьба, удача, счастливый случай, влиятельные люди и непредсказуемые силы окружения

потенциал поведения = ожидание + ценность подкрепления

потенциал потребности = свобода деятельности + ценность потребности

13. Задание

Автором работы «Бегство от свободы» является:

3. Фрейд
- Э. Фромм**
Э. Берн
П. Тиллих

14. Задание

В основе преобразования социальных отношений между людьми в индивидуальные отношения личности лежит механизм:

интроекции – проекции

интериоризации – экстериоризации

созревания – отмирания

эволюции – инволюции

15. Задание

Активизм в деятельность, существование в жизнь превращаются посредством:

совершения поступка

общения со значимым Другим

повышения уровня IQ

ценностно-смысловой рефлексии

16. Задание

Условиями для укрепления психологического здоровья, развития психологического благополучия и становления качественной жизни выступают:

способность жить сообразно культуре и преодолевать культуру

творческие переживания личности

признание достоинства и безусловной ценности Другого

вышеуказанные ответы не верны

17. Задание

Работу с названием «Самотождественность: кризис юности» написал:

Л.С. Выготский

А. Бандура

Э. Эриксон

Э. Фромм

18. Задание

Слово «локомоция» означает:

действие

бездействие

активность

пассивность

19. Задание

К общим характеристикам системы в различных системных исследованиях относят:

взаимосвязь со средой

целостность

однозначность описания

иерархичность

20. Задание

Люди, обладающие большей когнитивной сложностью:

легче интегрируют данные восприятия

легче преодолевают возможные противоречия между свойствами объекта

совершают меньшее количество ошибок

располагают большим количеством оснований классификации, которыми сознательно или несознательно пользуются

все ответы неверны

21. Задание

В рамках психоаналитического направления в психологии утверждается, что основным источником активности индивида является:

социальные стимулы, порождаемые другими индивидами

образы ситуации, возникающие у индивида

стремление снять внутреннее напряжение за счет удовлетворения первичных потребностей

стремление увеличить напряжение за счет фрустрации первичных потребностей

22. Задание

Деятельность, с которой на данном этапе развития связано появление важнейших психических новообразований и в русле которой развиваются другие виды деятельности, называется:

основной

ориентировочной

ведущей

исполнительной

12.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

1. Инструкция по проведению тестирования (доступна в учебных кабинетах с компьютерной техникой и на сайте вуза).

2. Демонстрационные варианты компьютерного тестирования (доступны во внутренней информационной сети вуза в учебных кабинетах с компьютерной техникой).

13. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И РЕСУРСОВ СЕТИ ИНТЕРНЕТ

13.1. ОСНОВНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Ермак, А. Команда, которую создал я / А. Ермак. — Москва: Альпина Бизнес Букс, 2019. — 477 с. — ISBN 978-5-9614-0847-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/82832.html> (дата обращения: 20.08.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Кэтмелл, Эд Корпорация гениев: Как управлять командой творческих людей / Эд Кэтмелл, Эми Уоллес. — Москва: Альпина Паблишер, 2019. — 344 с. — ISBN 978-5-9614-4820-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/82836.html> (дата обращения: 20.08.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

13.2. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Акрушенко А.В. Психология развития и возрастная психология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Акрушенко А.В., Ларина О.А., Катарьян Т.В.

— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Научная книга, 2012.— 127 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6328.html>.— ЭБС «IPRbooks»

2. Афанасьева Е.А. Психология общения. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу «Психология делового общения»/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 106 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19277.html>.— ЭБС «IPRbooks»

3. Афанасьева Е.А. Психология общения. Часть 2 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу «Психология делового общения»/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 126 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19278.html>.— ЭБС «IPRbooks»

4. Афанасьева Е.А. Социальная психология [Электронный ресурс]/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 129 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19279.html>.— ЭБС «IPRbooks»

5. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 439 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15454.html>.— ЭБС «IPRbooks»

6. Журавлева Н.А. Психология социальных изменений [Электронный ресурс]: ценностный подход/ Журавлева Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Институт психологии РАН, 2013.— 528 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/32148.html>.— ЭБС «IPRbooks»

7. Караяни А.Г. Психология общения и переговоров в экстремальных условиях [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Караяни А.Г., Цветков В.Л.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 247 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15453.html>.— ЭБС «IPRbooks»

8. Кистень А.М. Методы спецназа для руководителей [Электронный ресурс]: практическое руководство по формированию эффективных команд на основе управленческой системы воинских подразделений специального назначения/ Кистень А.М., Москалёв И.Е.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 138 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43698.html>.— ЭБС «IPRbooks»

9. Клаус, Фопель Создание команды. Психологические игры и упражнения / Фопель Клаус. — 2-е изд. — Москва: Генезис, 2016. — 396 с. — ISBN 978-5-98563-429-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/89791.html> (дата обращения: 20.08.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

10. Князева Т.Н. Психология развития. Краткий курс [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Князева Т.Н., Батюта М.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2013.— 144 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/12816.html>.— ЭБС «IPRbooks»

11. Патрик Ленсиони Пять пороков команды [Электронный ресурс]: притчи о лидерстве/ Патрик Ленсиони— Электрон. текстовые данные.— М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013.— 177 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39378.html>.— ЭБС «IPRbooks»

12. Петрова Ю.А. Как создать команду единомышленников [Электронный ресурс]/ Петрова Ю.А., Спиридонова Е.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010.— 113 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/829.html>.— ЭБС «IPRbooks»

13. Слободчиков В.И. Психология развития человека. Развитие субъективной реальности в онтогенезе [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Слободчиков В.И., Исаев Е.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Православный Свято-Тихоновский

гуманитарный университет, 2013.— 400 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/34941.html>.— ЭБС «IPRbooks»

14. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 390 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18340.html>.— ЭБС «IPRbooks»

15. Человек, субъект, личность в современной психологии. Том 1 [Электронный ресурс]: материалы Международной конференции, посвященной 80-летию А.В. Брушлинского/ М.М. Абдуллаева [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Институт психологии РАН, 2013.— 585 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/32158.html>.— ЭБС «IPRbooks»

16. Шевченко Т.В. Нестандартные методы оценки персонала [Электронный ресурс]/ Шевченко Т.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010.— 108 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/848.html>.— ЭБС «IPRbooks»

13.3. РЕСУРСЫ СЕТИ ИНТЕРНЕТ

1. Электронно-библиотечная система - <http://www.iprbookshop.ru>
2. Психолого-педагогическая библиотека - <http://www.koob.ru/>
3. Научная электронная библиотека elibrary.ru - http://elibrary.ru/project_authors.asp

14. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины «Психология развития команды» для студентов, обучающихся по направлению подготовки 37.03.01 Психология, осуществляется в виде лекционных, практических занятий, в ходе самостоятельной работы. В ходе самостоятельной работы студенты должны изучить лекционные материалы и другие источники (учебники и учебно-методические пособия), подготовиться к ответам на контрольные вопросы и выполнить тестовые задания.

Дисциплина «Психология развития команды» включает 15 тем.

Для проведения лекционных занятий предлагается следующая тематика, в соответствии с 7 разделом рабочей программы дисциплины:

при очной, заочной и очно-заочной формах обучения:

- 1 Группа и группообразование
- 2 Теория групповой динамики К.Левина
- 3 Конфликт как фактор развития группы
- 4 Стратегия организации
- 5 Руководство организацией как фактор групповой сплоченности. Стили руководства
- 6 Организационная культура как фактор групповой сплоченности
- 7 Физические факторы среды в групповой сплоченности
- 8 Понятие лидерства
- 9 Теории лидерства
- 10 Модели лидерства
- 11 Лидер пятого уровня
- 12 Искусство управления
- 13 Ступени профессионализма лидера

- 14 Особенности внутриорганизационного взаимодействия. Практика делегирования полномочий
- 15 Феноменология лидерологии на современном этапе

Лекция – форма обучения студентов, при которой преподаватель последовательно излагает основной материал темы учебной дисциплины. Лекция – это важный источник информации по каждой учебной дисциплине. Она ориентирует студента в основных проблемах изучаемого курса, направляет самостоятельную работу над ним. Для лекций по каждому предмету должна быть отдельная тетрадь для лекций. Прежде всего, запишите имя, отчество и фамилию лектора, оставьте место для списка рекомендованной литературы, пособий, справочников.

Будьте внимательны, когда лектор объявляет тему лекции, объясняет Вам место, которое занимает новый предмет в Вашей подготовке и чему новому Вы сможете научиться. Опытный студент знает, что, как правило, на первой лекции преподаватель обосновывает свои требования, раскрывает особенности чтения курса и способы сдачи зачета или экзамена.

Отступите поля, которые понадобятся для различных пометок, замечаний и вопросов.

Запись содержания лекций очень индивидуальна, именно поэтому трудно пользоваться чужими конспектами.

Не стесняйтесь задавать вопросы преподавателю! Чем больше у Вас будет информации, тем свободнее и увереннее Вы будете себя чувствовать!

Базовые рекомендации:

- не старайтесь дословно конспектировать лекции, выделяйте основные положения, старайтесь понять логику лектора;
- точно записывайте определения, законы, понятия, формулы, теоремы и т.д.;
- передавайте излагаемый материал лектором своими словами;
- наиболее важные положения лекции выделяйте подчеркиванием;
- создайте свою систему сокращения слов;
- привыкайте просматривать, перечитывать перед новой лекцией предыдущую информацию;
- дополняйте материал лекции информацией;
- задавайте вопросы лектору;
- обязательно вовремя пополняйте возникшие пробелы.

Правила тактичного поведения и эффективного слушания на лекциях:

- Слушать (и слышать) другого человека - это настоящее искусство, которое очень пригодится в будущей профессиональной деятельности психолога.
- Если преподаватель «скучный», но Вы чувствуете, что он действительно владеет материалом, то скука - это уже Ваша личная проблема (стоит вообще спросить себя, а настоящий ли Вы студент, если Вам не интересна лекция специалиста?).

Существует очень полезный прием, позволяющий студенту-психологу оставаться в творческом напряжении даже на лекциях заведомо «неинтересных» преподавателях. Представьте, что перед Вами клиент, который что-то знает, но ему трудно это сказать (а в консультативной практике с такими ситуациями постоянно приходится сталкиваться). Очень многое здесь зависит от того, поможет ли слушающий говорящему лучше изложить свои мысли (или сообщить свои знания). Но как может помочь «скучному» преподавателю студент, да еще в большой аудитории, когда даже вопросы задавать неприлично?

Прием прост – постарайтесь всем своим видом показать, что Вам «все-таки интересно» и Вы «все-таки верите», что преподаватель вот-вот скажет что-то очень

важное. И если в аудитории найдутся хотя бы несколько таких студентов, внимательно и уважительно слушающих преподавателя, то может произойти «маленькое чудо», когда преподаватель «вдруг» заговорит с увлечением, начнет рассуждать смело и с озорством (иногда преподаватели сами ищут в аудитории внимательные и заинтересованные лица и начинают читать свои лекции, частенько поглядывая на таких студентов, как бы «вдохновляясь» их доброжелательным вниманием). Если это кажется невероятным (типа того, что «чудес не бывает»), просто вспомните себя в подобных ситуациях, когда с приятным собеседником-слушателем Вы вдруг обнаруживаете, что говорите намного увереннее и даже интереснее для самого себя. Но «маленького чуда» может и не произойти, и тогда главное - не обижаться на преподавателя (как не обижается на своего «так и не разговорившегося» клиента опытный психолог-консультант). Считайте, что Вам не удалось «заинтересовать» преподавателя своим вниманием (он просто не поверил в то, что Вам действительно интересно).

- Чтобы быть более «естественным» и чтобы преподаватель все-таки поверил в вашу заинтересованность его лекцией, можно использовать еще один прием. Постарайтесь молча к чему-то «придаться» в его высказываниях. И когда вы найдете слабое звено в рассуждениях преподавателя (а при желании это несложно сделать даже на лекциях признанных психологических авторитетов), попробуйте «про себя» поспорить с преподавателем или хотя бы послушайте, не станет ли сам преподаватель «опровергать себя» (иногда опытные преподаватели сначала подбрасывают провокационные идеи, а затем как бы сами с собой спорят). В любом случае, несогласие с преподавателем - это прекрасная основа для диалога (в данном случае - для «внутреннего диалога»), который уже после лекции, на семинаре может превратиться в диалог реальный. Естественно, не следует извращать данный прием и всем своим видом показывать преподавателю, что Вы его «презираете», что он «ничтожество» и т. п. Критика (особенно критика преподавателя) должна быть конструктивной и доброжелательной. Будущему психологу вообще противопоказано «демонстративное презрение» к кому бы то ни было (с соответствующими «вытаращенными глазами» и «фыркающим ротиком») - это скорее, признак «пациента», чем специалиста.

- Если Вы в чем-то не согласны (или не понимаете) с преподавателем, то совсем не обязательно тут же перебивать его и, тем более, высказывать свои представления, даже если они и кажутся Вам верными. Перебивание преподавателя на полуслове - это верный признак невоспитанности. А вопросы следует задавать либо после занятий (для этого их надо кратко записать, чтобы не забыть), либо выбрав момент, когда преподаватель сделал хотя бы небольшую паузу, и обязательно извинившись. Неужели не приятно самому почувствовать себя воспитанным человеком, да еще на глазах у целой аудитории?

Правила конспектирования на лекциях:

- Не следует пытаться записывать подряд все то, о чем говорит преподаватель. Даже если студент владеет стенографией, записывать все высказывания просто не имеет смысла: важно уловить главную мысль и основные факты.

- Желательно оставлять на страницах поля для своих заметок (и делать эти заметки либо во время самой лекции, либо при подготовке к семинарам и экзаменам).

- Естественно, желательно использовать при конспектировании сокращения, которые каждый может «разработать» для себя самостоятельно (лишь бы самому легко было потом разобраться с этими сокращениями).

- Стараться поменьше использовать на лекциях диктофоны, поскольку потом трудно будет «декодировать» неразборчивый голос преподавателя, все равно потом придется переписывать лекцию (а с голоса очень трудно готовиться к ответственным

экзаменам), наконец, диктофоны часто отвлекают преподавателя тем, что студент ничего не делает на лекции (за него, якобы «работает» техника) и обычно просто сидит, глядя на преподавателя немигающими глазами (взглядом немного скучающего «удава»), а преподаватель чувствует себя неуютно и вместо того, чтобы свободно размышлять над проблемой, читает лекцию намного хуже, чем он мог бы это сделать (и это не только наши личные впечатления: очень многие преподаватели рассказывают о подобных случаях). Особенно все это забавно (и печально, одновременно) в аудиториях будущих психологов, которые все-таки должны учиться чувствовать ситуацию и как-то положительно влиять на общую психологическую атмосферу занятия...

Для проведения практических занятий предлагается следующая тематика, в соответствии с 8 разделом рабочей программы дисциплины:

при очной, заочной и очно-заочной формах обучения:

- 1 Группа и группообразование
- 2 Теория групповой динамики К.Левина
- 3 Конфликт как фактор развития группы
- 4 Стратегия организации
- 5 Руководство организацией как фактор групповой сплоченности. Стили руководства
- 6 Организационная культура как фактор групповой сплоченности
- 7 Физические факторы среды в групповой сплоченности
- 8 Понятие лидерства
- 9 Теории лидерства
- 10 Модели лидерства
- 11 Лидер пятого уровня
- 12 Искусство управления
- 13 Ступени профессионализма лидера
- 14 Особенности внутриорганизационного взаимодействия. Практика делегирования полномочий
- 15 Феноменология лидерологии на современном этапе

Практическое занятие – это одна из форм учебной работы, которая ориентирована на закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических, прикладных целях.

Особое внимание на практических занятиях уделяется выработке учебных или профессиональных навыков. Такие навыки формируются в процессе выполнения конкретных заданий – упражнений, задач и т.п. – под руководством и контролем преподавателя.

Готовясь к практическому занятию, тема которого всегда заранее известна, студент должен освежить в памяти теоретические сведения, полученные на лекциях и в процессе самостоятельной работы, подобрать необходимую учебную и справочную литературу. Только это обеспечит высокую эффективность учебных занятий.

Отличительной особенностью практических занятий является активное участие самих студентов в объяснении вынесенных на рассмотрение проблем, вопросов; преподаватель, давая студентам возможность свободно высказаться по обсуждаемому вопросу, только помогает им правильно построить обсуждение. Такая учебная цель занятия требует, чтобы учащиеся были хорошо подготовлены к нему. В противном случае занятие не будет действенным и может превратиться в скучный обмен вопросами и ответами между преподавателем и студентами.

При подготовке к практическому занятию:

- проанализируйте тему занятия, подумайте о цели и основных проблемах, вынесенных на обсуждение;
- внимательно прочитайте материал, данный преподавателем по этой теме на лекции;
- изучите рекомендованную литературу, делая при этом конспекты прочитанного или выписки, которые понадобятся при обсуждении на занятии;
- постарайтесь сформулировать свое мнение по каждому вопросу и аргументировать его обосновать;
- запишите возникшие во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературой вопросы, чтобы затем на семинарском занятии получить на них ответы.

В процессе работы на практическом занятии:

- внимательно слушайте выступления других участников занятия, старайтесь соотнести, сопоставить их высказывания со своим мнением;
- активно участвуйте в обсуждении рассматриваемых вопросов, не бойтесь высказывать свое мнение, но старайтесь, чтобы оно было подкреплено убедительными доводами;
- если вы не согласны с чьим-то мнением, смело критикуйте его, но помните, что критика должна быть обоснованной и конструктивной, т.е. нести в себе какое-то конкретное предложение в качестве альтернативы;
- после практического занятия кратко сформулируйте окончательный правильный ответ на вопросы, которые были рассмотрены.

Практическое занятие помогает студентам глубоко овладеть предметом, способствует развитию у них умения самостоятельно работать с учебной литературой и первоисточниками, освоению ими методов научной работы и приобретению навыков научной аргументации, научного мышления. Преподавателю же работа студента на практическом занятии позволяет судить о том, насколько успешно и с каким желанием он осваивает материал курса.

15. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА

15.1. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходимы следующие программное обеспечение и информационные справочные системы:

1. Электронно-библиотечная система - <http://www.iprbookshop.ru>
2. Психолого-педагогическая библиотека - <http://www.koob.ru/>
3. Научная электронная библиотека eLibrary.ru - http://elibrary.ru/project_authors.asp

15.2. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА

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

1. Компьютерная и офисная техника.
2. Мультимедиа-проектор.
3. Интерактивная доска.

Кабинет психологического практикума № 101	3 стола, 8 стульев, 1 диван, 1 маркерная доска, телевизор, DVD, 1 ПК, 1 принтер, вешалка напольная - 1
---	--

Рабочую программу дисциплины составили:

Осипова Виктория Валерьевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры «Психологии» Частного образовательного учреждения высшего образования «Брянский институт управления и бизнеса».

Мартынова Раиса Викторовна, кандидат социологических наук, доцент кафедры «Психологии» Частного образовательного учреждения высшего образования «Брянский институт управления и бизнеса».

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры «Психологии»:

протокол № 1 от «31» августа 2022 г.

Проректор по учебной работе и региональному развитию _____ /Рулинский В.И./