

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Тульский государственный университет»

Институт гуманитарных и социальных наук  
Кафедра «Психология»

Утверждено на заседании кафедры  
«Психология»  
«25» января 2022 г., протокол № 8

Заведующего кафедрой

Н.В. Шурова

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ  
по проведению практических (семинарских) занятий  
по дисциплине (модулю)  
«Психология лидерства и командной работы»**

**основной профессиональной образовательной программы  
высшего образования – программы бакалавриата**

по направлению подготовки  
**37.03.01 Психология**

с направленностью (профилем)  
**Психология в социальной сфере**

Форма(ы) обучения: *очная, очно-заочная*

Идентификационный номер образовательной программы: 370301-01-22

Тула, 2022 год

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ**  
**рабочей программы дисциплины (модуля)**

**Разработчик(и):**

Бородачева О.В., доц. каф. психологии, канд. психолог. наук

Бородачева  
подпись

## 1 Цель и задачи освоения дисциплины

**Целью** освоения дисциплины «Психология лидерства и командной работы» является: в системном виде изложить современные социально-психологические теории, касающиеся психологических характеристик и стилей социального взаимодействия, психологических аспектов лидерства, конфликтологической компетентности, основ групповой психологии, формирования команд и командной работы; сформировать умения и навыки эффективного общения, взаимодействия в команде, реализации командной роли, а также навыки управления собственным временем, выстраивания траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни.

**Задачами** освоения дисциплины являются:

- заложить устойчивую систему знаний об основных психологических характеристиках и приемах социального взаимодействия, эффективного общения, об основных понятиях и методах конфликтологии, факторах и специфике формирования команд и психологических основах командной работы; выстроить систему знаний о психологических характеристиках лидерства, манипулятивного взаимодействия, об основных приемах самоконтроля, саморазвития, самообразования и управления собственным временем; заложить основы знаний о групповых процессах, психологических характеристиках групп, командообразовании и взаимодействия с группой;
- сформировать навыки реализации различных стилей социального взаимодействия и стратегий работы в команде, умения и навыки компетентного общения, поведения в конфликте, навыки осуществления лидерского поведения и организации командной работы;
- сформировать ряд умений по эффективному планированию, контролю и управлению собственным временем; навыки саморазвития, самообучения и усвоения технологий приобретения необходимых для самообразования умений и навыков.

## 2 Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Психология лидерства и командной работы» относится к вариативной части основной профессиональной образовательной программы.

Дисциплина изучается в 3 семестре.

## 3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине «Психология лидерства и командной работы», соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы (формируемыми компетенциями) и индикаторами их достижения, установленными в общей характеристике основной профессиональной образовательной программы, приведён ниже.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

### **Знать:**

- 1) основные психологические характеристики и приемы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии; характеристики и факторы формирования команд (код компетенции - УК-3, код индикатора - УК – 3.1.);







подходящим. По итогам упражнения группа выбирает наиболее компетентный и универсальный способ установления контакта.

*Упражнение 6. «Самореклама».*

*Цель:* развитие навыков самопрезентации в группе, навыков вербальной коммуникации.

Каждый студент придумывает себе рекламу в свободной форме: это может быть текст, слоган, полноценное выступление, невербальное выступление и т.д. Главная задача: подчеркнуть свои достоинства, возможности, особенности и «фишки» так, чтобы другие захотели студента «приобрести» в партнеры, друзья или сотрудники.

По итогам упражнения группа выбирает наиболее эффективную, креативную и компетентную рекламу.

*Упражнение 7. «Невербальное сообщение» (по кругу).*

*Цель:* развитие навыков невербальной коммуникации, межличностного восприятия и построения взаимодействия.

Студенты становятся в круг, ведущий формулирует одному из них достаточно простое сообщение, которое надо передать другому с помощью невербальных средств. Студент обдумывает средства, а затем передает невербальное сообщение следующему студенту. Тот убеждается, что понял сообщение и так же невербально передает его следующему студенту и т.д. Последний студент должен вербально сформулировать то сообщение, которое, как ему кажется, ему передали.

*Примеры сообщений:* 1) Давай вечером сходим в кино.

- 2) Купи мне кофе.
- 3) Я очень зол.
- 4) Извини, я очень спешу.
- 5) Я очень рад тебя видеть.

*Упражнение 7. «Да» и «Нет» не говори».*

*Цель:* развитие навыков верbalной коммуникации.

Каждый студент формулирует один вопрос, на который нужно ответить «да» или «нет», затем задает его своему соседу по парте. Студент, которому задали вопрос, должен четко ответить на него не используя слова «да» или «нет».

*Упражнение 8. «Спичка в коробке».*

*Цель:* развитие навыков вербальной и невербальной коммуникации, убеждающей коммуникации.

Из группы выбираются 2 студента, каждому из которых дается конверт, в котором может лежать или не лежать спичка. Задача студентов убедить группу и ведущего, что спичка именно у него.

В итоге группа выбирает того студента, у которого, как ей кажется, есть спичка. Далее проводится групповое обсуждение того, что именно в коммуникации победившего студента было самым эффективным и что заставило группу выбрать именно его.

*Упражнение 9. «Распознай состояние».*

*Цель:* развитие навыков межличностного восприятия и познания.

Каждый студент невербальным способом демонстрирует определенное эмоциональное состояние, или чувство, а группа должна распознать и назвать это состояние.

*Упражнение 10. «Зеркало».*

*Цель:* развитие навыков межличностного восприятия и познания.

По итогам упражнений проводится заключающая обратная связь: каждый студент говорит, что ему было легко, что было сложно, какие выводы он сделал, чему научился и что нового для себя узнал.

**Занятия 3-4.** Формирование навыков распознавания внутригрупповых процессов, динамики развития группы и распределения групповых ролей; формирование навыков принятия групповых решений; формирование команды и групповой сплоченности (4 часа).

*Упражнение 1.* Групповая дискуссия «Качества, необходимые для общения в команде».

Цель: формирование команды и групповой сплоченности, навыков распознавания групповых процессов.

Каждый студент формулирует список качеств, характеристик и навыков, которые необходимы человеку для того, чтобы эффективно общаться и взаимодействовать в команде. Далее каждый зачитывает этот список, и группа должна путем обсуждения и аргументации прийти к единому итоговому списку самых важных качеств.

*Упражнение 2.* «Скульптура эмоции».

Цель: формирование навыков постановки групповых целей, формирование команды и групповой сплоченности.

Группа делится на 2-3 подгруппы. Всем подгруппам дается определенная одинаковая эмоция, для которой они должны сделать живую скульптуру. Каждая подгруппа должна договориться что именно и как она будет изображать, кто будет это делать, а кто будет пояснять потом смысл скульптуры для других подгрупп и ведущего.

По итогам упражнения ведущий выбирает подгруппу, которая наиболее точно изобразила эмоцию и наиболее эффективно работала в команде.

В итоге – групповая обратная связь: что было легко, что сложно, как работалось в команде, что не получилось, чему научились или узнали.

*Упражнение 3.* «Презентация позиции».

Цель: развитие навыков распределения групповых ролей, формирование навыков постановки групповых целей и принятия групповых решений.

Группа разделяется на 2-3 подгруппы, каждой из которых предлагается презентовать и защищать какую-либо из позиций: 1) Вегетарианство – «за» и «против»; 2) Высшее образование: нужно или не нужно? 3) Глобальное потепление: реальность или страшилка ученых? 4) Что полезнее для здоровья: кофе или чай? 5) Нужно ли учиться манипуляции: да и нет. Или любые другие на усмотрение ведущего.

Каждая подгруппа должна подготовить короткую презентацию своей позиции с доводами и аргументами, а затем должна вести компетентную дискуссию с другой подгруппой, отстаивая свою позицию.

Каждая подгруппа должна решить задачу выбора главного спикера, того, кто будет генерировать идеи, формулировать аргументы, отвечать на вопросы другой подгруппы, организовать эффективную работу внутри подгруппы и т.д.

Можно выделить отдельную подгруппу экспертов, которые в конце дискуссии будут определять какая из подгрупп выиграла битву. Аргументация и описание сильных и слабых сторон каждой подгруппы для экспертов обязательна.

В итоге – групповая обратная связь о том, как работалось внутри подгруппы, что получилось, что нет, что было легко, что сложно, что поняли, чему научились.

*Упражнение 4.* «Кораблекрушение».

Цель: исследования процесса принятия решения группой; учит эффективному поведению для достижения согласия при решении групповой задачи; предоставляет





Группа должна сочинить коллективную сказку, двигаясь по кругу. Ведущий начинает сказку с любого здания (В тридевятом царстве..., Жил-был мальчик и т.д.), далее первый студент продолжает сказку каким-либо событием, действием и т.д. Далее инициатива переходит к следующему студенту, потом к следующему и так до последнего студента в группе, который должен придумать окончание сказки. Каждый студент должен придумать продолжение сказки так, чтобы получилось что-то более менее логичное и осмысленное.

#### *Упражнение 6. «Мозговой штурм».*

**Цель:** Формирование навыков постановки групповых целей и принятия групповых решений.

*Внутри группы выделяются:*

- 1) самая большая часть – генераторы идей;
- 2) часть поменьше – анализаторы, синтезаторы, критики;
- 3) секретарь.

Ведущий группы – остается ведущим.

Ведущий группы формулирует группе *проблему*: например, как сделать так, чтобы студенты не пропускали пары и активно включались в работу на практических занятиях?

Далее, группа приступает к мозговому штурму. Генераторы идей предлагают любые идеи решения этой проблемы, независимо от степени их реалистичности. Как можно больше. Секретарь четко записывает все идеи.

Анализаторы – слушают и обдумывают предлагаемые идеи, а также записывают и свои оригинальные идеи тоже.

После того, как у генераторов закончились предложения, секретарь зачитывает вслух все предложенные варианты и далее начинается работа анализаторов, которые указывают на сильные и слабые стороны каждой идеи, отводят самые нереалистичные, стимулируют генераторов синтезировать или видоизменять свои идеи с целью выработки 2-3 наиболее реалистичных, перспективных и эффективных решений изначальной проблемы.

Итог – выработка 2-3 решений проблемы, которые признаются эффективными всей группой.

#### *Правила мозгового штурма.*

Классическая техника мозгового штурма, предложенная А. Осборном, основывается на двух основных принципах — «отсрочка вынесения приговора идее» и «из количества рождается качество». Этот подход предполагает применение нескольких правил.

1. Критика исключается: на *стадии генерации идей* высказывание любой критики в адрес авторов идей (как своих, так и чужих) не допускается. Работающие в интерактивных группах должны быть свободны от опасений, что их будут оценивать по предлагаемым и ми идеям.

2. Приветствуется свободный полет фантазии: люди должны попытаться максимально раскрепостить свое воображение. Разрешено высказывать любые, даже самые абсурдные или фантастические идеи. Не существует идей настолько несуразных либо непрактичных, чтобы их нельзя было высказать вслух.

3. Идей должно быть много: каждого участника сессии просят представить максимально возможное количество идей.

4. Комбинирование и совершенствование предложенных идей: на *втором этапе* участников просят развивать идеи, предложенные другими, например, комбинируя элементы двух или трех предложенных идей.

5. На *завершающем этапе* производится отбор лучшего решения, исходя из экспертных оценок.

По итогам упражнений проводится заключающая обратная связь: каждый студент говорит, что ему было легко, что было сложно, какие выводы он сделал, чему научился и что нового для себя узнал.

**Занятие 5.** Развитие навыков использования различных стилей социального взаимодействия, стилей лидерства и стратегий поведения в конфликте; формирование навыков урегулирования конфликтов (2 часа).

**Упражнение 1.** Групповая дискуссия «Стратегии взаимодействия: достоинства и недостатки».

*Цель:* развитие навыков использования различных стилей социального взаимодействия, формирование навыков урегулирования конфликтов.

Группе предлагается обсудить основные стратегии межличностного взаимодействия, а также сформулировать достоинства и недостатки каждой стратегии и возможные сферы и ситуации ее эффективного применения.

Группа обсуждает следующие стратегии:

- 1) доминирование (отношение к другому как к средству);
- 2) манипуляция;
- 3) соперничество;
- 4) партнерство;
- 5) содружество (отношение к другому как к ценности).

В итоге у группы должно сформироваться полноценное представление о разных методах урегулирования конфликтов и ситуациях их использования.

**Упражнение 2.** Кейс «Стили лидерства» (стиль+ситуация).

*Цель:* развитие навыков использования различных стилей лидерства.

Группе предлагаются 3 классических лидерских стиля, предложенные К. Левином:

- 1) авторитарный (директивный);
- 2) демократический (коллегиальный);
- 3) либеральный (попустительский).

Группа должна обсудить особенности и характеристики каждого стиля, сформулировать его достоинства и недостатки, а также сформулировать «пуль» конкретных жизненных и профессиональных ситуаций, в которых наиболее эффективным будет использование каждого из стилей, а также ситуаций, в которых использование того или иного стиля будет недопустимо.

**Упражнение 3.** Кейс «Стили поведения в конфликте» (стиль+проблемная ситуация).

*Цель:* Развитие навыков использования различных стратегий поведения в конфликте, навыков урегулирования конфликтов.

Группе предлагается обсудить классические стратегии поведения в конфликте:

- 1) приспособление,
- 2) избегание,
- 3) соперничество,
- 4) компромисс,
- 5) сотрудничество.

Необходимо сформулировать их психологические характеристики и особенности, степень значимости своих и чужих интересов для каждой из стратегий, а также разработать «пуль» конкретных конфликтных жизненных ситуаций (из сферы межличностных и профессиональных отношений), в которых использование каждого стиля наиболее эффективно или совершенно недопустимо.



- «накал атмосферы» - поочередное предоставление слова агрессивно настроенным оппонентам, допускающим взаимные оскорблении, ведет к тому, что атмосфера обсуждения накаляется до критической степени и может спровоцировать прекращение обсуждения;
- «первоочередная преемственность в голосовании» - предложения выносятся на голосование не в порядке поступления, а по степени их приемлемости для заинтересованной стороны с тем, чтобы колеблющиеся могли быстрее «отдать свои голоса»;
- «приостановка обсуждения на желаемом варианте» - идея последнего по времени обсуждения варианта может сформировать нужную психологическую установку на восприятие необходимой информации;
- «выборочная лояльность в соблюдении регламента» - одни выступающие жестко ограничиваются в регламенте и характере высказываний, другие — нет;
- «перерыв в обсуждении» - перерыв объявляется в тот момент, когда может быть выработано неудобное и неприемлемое решение;
- «выпускание пара на несущественных вопросах» - обсуждение начинается с второстепенных вопросов, и лишь после этого, когда участники дискуссии уже устали, на обсуждение выносится вопрос, который хотели бы обсудить без усиленной критики;
- «избыточное информирование» - готовится очень много проектов решений, которые просто невозможно сопоставить за короткое время обсуждения;
- «потеря документов» - «случайно» теряются документы, способные негативно повлиять на ход обсуждения.

2. **Психологические манипуляции** основаны на использовании приемов, вводящих собеседника в состояние раздражения, играющие на его чувствах самолюбия и стыда. К числу таких манипуляций можно отнести:

- «раздражение оппонента» - выведение его из состояния психического равновесия обвинениями, упреками, насмешками, с тем чтобы он сделал ошибочное заявление, прервал общение;
- «использование непонятных слов» - оппоненту неловко признаться, что он не знает значения какого-либо слова;
- «слишком быстрый или слишком медленный темп обсуждения» - слишком быстрый темп обсуждения не позволяет партнеру «проанализировать» всю поступающую информацию, слишком медленный темп вынуждает оппонента подгонять партнеров, пропускать детали;
- «перевод в сферу домыслов» - полемика переводится в русло обличения, оппонента вынуждают либо оправдываться, либо объяснять то, что не имеет отношения к обсуждаемой проблеме;
- «чтение мыслей на подозрении» - смысл уловки в том, чтобы, используя вариант «чтения мыслей», отвести от себя возможные подозрения;
- «отсылка к «высшим интересам» без их расшифровки» - оппоненту намекают на то, что если он будет несговорчив в споре, это может затронуть интересы влиятельных людей;
- «суждения типа «это банально», обвинение в нереальности идей» - оппонента вынуждают эмоционально опровергать обидную для него, бездоказательную оценку;
- «приучивание оппонента к какой-либо мысли» - путем неоднократного повторения собеседника приучают к какому-либо бездоказательному утверждению, которое постепенно начинает казаться очевидным;
- «недосказанность с намеком на особые мотивы» - оппоненту намекают на то, что в данном случае можно сказать гораздо больше, но это не делается по каким-либо особым мотивам;

- «ссылка на авторитет» - уловка действует лишь в том случае, когда лицо, на мнение которого ссылаются, действительно является авторитетом для оппонента;
- «ложный стыд» - оппонента приводят в состояние, когда ему стыдно во всеуслышание признаться в незнании чего-либо;
- «демонстрация обиды» - угроза срыва взаимодействия из-за «обиды» партнера;
- «авторитетность заявления» - обороты типа «Я вам авторитетно заявляю» усиливают значимость высказываемых доводов;
- «откровенность заявления» - акцент делается на особую доверительность сообщения, следующего за этими словами, в отличие от того, что было сказано ранее;
- «мнимая невнимательность и недопонимание» - с помощью перефразирования или резюмирования делается попытка изменить смысл высказанных партнером идей;
- «подмена истинности полезностью» - спорящего убеждают в том, что своим благополучием он обязан именно тому тезису, который оспаривает;
- «сведение аргумента к личному мнению» - оппонента вынуждают доказывать обратное, оправдываться;
- «рабулистика» - искажение смысла высказываний оппонента путем преподнесения их как забавных и странных, провоцирование негодования, отказа от дискуссии;
- «принуждение к строго однозначному ответу, использование вопросов, требующих выбора из двух альтернатив, тогда как на самом деле есть и другие возможности» - нередко воспринимается оппонентом как проявление принципиальности;
- «многовопросье» - в одном вопросе оппоненту задается не один, а несколько разнородных и мало совместимых друг с другом вопросов, а далее в зависимости от ответа его обвиняют в непонимании сути проблемы, либо в том, что он не полностью ответил на вопросы;
- «нарушение личного пространства собеседника» - слишком тесное приближение или даже касание;
- подразнивающие высказывания - «Тебя что, так легко расстроить» (задеть, обмануть, заставить подчиниться?);
- подзадоривающие высказывания - «Вряд ли ты сможешь это сделать!»;
- «невинный» шантаж - «дружеские» намеки на ошибки, промахи и нарушения, допущенные адресатом в прошлом, шутливое упоминание о «старых грехах» или личных тайнах партнера;
- преувеличенная демонстрация своей слабости, неопытности, неосведомленности, «глупости» - для того чтобы вызвать у партнера стремление помочь, сделать что-либо за манипулятора, передать ему ценную информацию, научить его сделать что-либо.

3. *Логические манипуляции* построены на сознательных нарушениях основных законов и правил формальной логики или же, наоборот, на их умелом использовании в целях воздействия на недостаточно осведомленного оппонента. Основные приемы этой группы сводятся к следующему перечню:

- «неопределенность тезиса» - нечеткая и неопределенная формулировка основного тезиса позволяет по-разному интерпретировать высказанную мысль;
- «несоблюдение закона достаточного основания» - доводы, суждения, аргументы верны, но не достаточны;
- «порочный круг в доказательстве» - данная уловка призвана доказать мысль с помощью ее же самой, только сказанной иными словами;
- «причинно-следственный алогизм» - рассуждения заведомо строятся на логической ошибке: «после этого — значит, вследствие этого», т.е. временная связь между явлениями сознательно заменяется причинно-следственной;
- «неполное опровержение» - из высказанной системы доводов оппонента выбирается наиболее уязвимый довод, разбивается в резкой форме и создается впечатление, что остальные доводы не заслуживают даже внимания;







- когда установлены точные временные пределы;
- когда четко виден конкретный конечный результат. Для того чтобы эти критерии соблюдались, следует помнить о двух очень важных обстоятельствах:
  1. Цели должны быть сформулированы **конкретно** и предельно **ясно**.
  2. Для каждой цели должен быть установлен **точный срок достижения** (временный предел).

Что касается ясности формулировок личных целей, то здесь можно обойтись без комментария. Вместо абстрактной «Быть удачливым в работе» лучше использовать конкретную «В течение следующего месяца тщательно следить за использованием своего рабочего времени». Это принесет больше пользы. Или: вместо «Уметь расслабляться в домашней обстановке» лучше поставить такую цель: «Ежедневно, в течение следующих восьми недель, двадцать минут в день заниматься йогой». Что же касается второго требования, а именно установления точных сроков, то здесь исследователи и специалисты в области психологии управления советуют выделять три вида целей:

- *дальние (долгосрочные)* — на период до 10 лет;
- *средние (среднесрочные)* — на период до 5 лет;
- *ближайшие* — на период до 1 года.

Приступая к определению личных целей, следуйте основному правилу: *сначала наметьте дальние перспективы, стратегические цели, затем, в соответствии с ними, цели среднесрочные и только после этого — ближайшие, тактические*.

### *Пошаговый метод постановки целей.*

#### *Шаг первый. Прояснение подробностей.*

Он включает в себя анализ текущей ситуации и ответа на вопрос, чего вы хотели бы добиться. Это требует воображения и определенной свободы от необоснованных ограничений, которые в данный момент принимаются вами как само собой разумеющееся. Смелость в постановке целей не должна, конечно, граничить с безрассудством и потерей чувства реальности.

#### *Шаг второй. Выяснение возможностей.*

Первое, что нужно сделать для выяснения возможностей, — найти (установить) их как можно больше, независимо от того, нравятся они вам или нет, соответствуют вашим этическим принципам или не соответствуют. Какое-то число возможностей можно (и нужно) исключить, но психологически верно сделать это после того, как будут выявлены все возможные действия. Завершается первый шаг тем, что создается список возможностей для достижения поставленной цели.

#### *Шаг третий. «Принятие решения о том, что вам нужно».*

Для реализации этого шага рекомендуется ответить на три вопроса:

1. Какие из личных ценностей являются для вас наиболее важными?
2. На какой риск вы готовы (и можете) пойти?
3. Как ваши решения повлияют на окружающих?

Первый вопрос связан с личными ценностями. Можно отвергнуть какие-то имеющиеся возможности, если они противоречат вашим представлениям о честности, порядочности, долгे и т. д. Вопрос о прибыли и чести всегда решается однозначно: «Репутация дороже прибыли, честь дороже денег!». Кстати, этот принцип полностью обосновывается не только психологически, но и экономически!

Второй вопрос — о возможном риске — помогает определить личные границы и пределы, влияющие на ваш выбор. Конечно, вы можете решить, что некоторые возможности слишком рискованны, и обратиться к решениям более надежным. Однако очень часто бывает так, что оценка степени риска осложняется субъективными психологическими факторами.

Наконец, третий вопрос (о влиянии вашего решения на окружающих) направлен на выявление последствий возможных действий. Конечно, любое ваше решение отражается на других, впрочем, также, как и решения или действия других отражаются на вас. Но это

не означает, что реакция окружающих во всех случаях не позволяет вам вести себя так, как вы считаете нужным.

Независимость является одной из черт сильной личности и сильного руководителя. Здесь уместно вспомнить и о том, что относительная независимость от мнения окружающих является одной из черт самоактуализирующихся личностей.

Мы настоятельно рекомендуем при анализе возможностей для достижения цели тщательно изучить, кто может быть затронут вашими действиями, и определить, превысит ли то, что вы получите, затраты, вызванные таким влиянием. Если уж жертвовать людьми, то следует прежде всего узнать цену этой жертве. Для того чтобы сделать трудные решения более точными, мы рекомендуем, если это возможно, обсудить свои действия с людьми, которых они, вероятно, затронули (или затронули).

Не игнорируйте этот совет: во-первых, потому что люди, интересы которых зависят от ваших возможных действий, могут быть полезны фирме и делу, и в высшей степени неразумно лишаться их опыта и знаний, а во-вторых, потому что ситуация может измениться, и через некоторое время от решения этих людей будет зависеть ваша судьба.

#### *Шаг четвертый. Выбор.*

Когда диапазон имеющихся возможностей уже определен, необходимо сделать выбор. Фактически это означает, что вы решаете направить усилия на одно (или несколько) возможных направлений, отказавшись от других. Конечно, не существует методов, позволяющих делать выбор из имеющихся возможностей безошибочно. Выбирая наиболее привлекательный и многообещающий вариант действий, вы не можете быть уверены, что так оно и есть. Вместе с тем следует учитывать некоторые чисто психологические моменты:

1. Стряя свой выбор на основе анализа всех выявленных ранее возможностей, вы обеспечиваете его сознательность и, следовательно, сознательность ваших действий по достижению цели.
2. Сильный руководитель ищет не лучшее решение, а выполнимое.
3. Сомнения в процессе выбора вполне допустимы. Но если вы сделали выбор, то действуйте. Умный человек сомневается до того, как он принял решение, неумный — после.

#### *Шаг пятый. Уточнение цели.*

Цель, сформулированная неконкретно, неопределенно, чаще всего остается благим пожеланием. Зачастую для достижения одной цели необходим целый ряд различных действий, и поэтому возникает ситуация, когда желательная конечная цель теряется и человек «погружается» в текучку. Сопоставление логических связей между общими задачами и конкретными целями помогает избежать дополнительных и ненужных усилий.

#### *Шаг шестой. Установление временных границ.*

Время — это нечто большее, чем деньги: оно необратимо (его нельзя вернуть), его нельзя одолжить или положить в банк. Парадокс времени заключается в том, что «*мало кто имеет достаточно времени, но каждый человек располагает всем временем, которое у него есть*» (А. Маккензи). Время предоставляет нам некоторые возможности, и управление им расширяет эти возможности. Для решения каждой задачи (стратегической и тактической) должны быть установлены строгие временные пределы.

#### *Шаг седьмой. Контроль достижений.*

Для того чтобы следить за своими достижениями, рекомендуется взять за основу какую-то меру успеха. Объективные критерии (измерители) необходимы, даже если они требуют жесткого порядка. Если они есть, человек получает некоторые психологические преимущества:

- появляется обратная связь с эффективностью работы;
- по пути продвижения к цели возникает чувство удовлетворения, а успех окрыляет;
- при неудаче создается возможность переосмыслить избранную стратегию и спланировать новые действия.



*ценобразования на некоторые позиции, скорректировать цены, провести масштабную рекламную кампанию в интернете и в СМИ.*

Существует профессиональный инструмент (или принцип) для формулировки и постановки локальных задач в тайм-менеджменте и целеполагании.

Он называется **принцип SMART**.

Согласно данному принципу цель должна быть:

- **конкретной** (Specific);
- **измеримой** (Measurable);
- **достижимой** за определенный период (Attainable);
- **актуальной** или истинной – необходимо заранее понять, действительно ли данная задача поможет в достижении цели (Relevant);
- **ограниченной во времени** (Time-bound).

Основной критерий полезности и эффективности локальной задачи – её конкретность. Начиная движение к крупной цели с выполнения последовательных задач, вы значительно сокращаете время выполнения работы.

**Принцип 3.** Фиксируйте ваш план действий.

О необходимости обязательно фиксировать план действий уже было сказано выше. Здесь же рассмотрим, каким образом это лучше всего сделать. Существует несколько рабочих и действенных инструментов, позволяющих сделать свои планы и задачи более наглядными и конкретными.

Один из таких методов называется **«Диаграмма Ганта»**. Объясню, как это выглядит на практике.

**Пример**

*Допустим, ваша цель – построить дом. Для начала следует разбить задачу на несколько этапов: расчистить площадку, вырыть и заложить фундамент, провести надземные работы, выполнить отделку помещений, провести коммуникации и заняться благоустройством.*

В диаграмме Гранта указываются все задачи текущего масштабного проекта вместе со сроками их осуществления, продолжительностью во времени и очередности выполнения. Однотипные задачи можно группировать в один пункт, а более объёмные дела целесообразно разбивать на несколько последовательных задач.

Наглядное составление плана экономит не только ваше время, но и позволяет другим сотрудникам, участвующим в проекте, быстро уяснить положение дел и включиться в работу с нужного этапа.

**Принцип 4.** Расставляйте приоритеты.

Своевременно и чётко определить главную цель – это необходимо и правильно. Но главная задача – это двигаться к достижению данной цели, последовательно выполняя текущие задачи разной степени трудности.

Для расстановки приоритетов в ежедневном планировании подойдет простой способ, который называется **«Способ АБВГД»**.

**Способ АБВГД (ABCD)**

*«А» – это самое важное дело текущего дня, «Б» – менее важное, «В» – задача средней значимости и т.д.*

Первое в списке дело следует выполнять первым. Обычно эта задача самая трудоёмкая и сложная. Иногда человек испытывает страх или ленится начинать день с главной задачи, но секрет в том, что именно от её выполнения зависит эффективность вашей текущей деятельности.

Специалист по практическому тайм-менеджменту Брайан Трейси советует решать данный вопрос жестко и однозначно. Его метод называется: «съесть лягушку на завтрак». «Лягушка» — это самое сложное и неприятное дело текущего дня. Вы постоянно переносите его на «послеобеда», на вечер, а то и на завтра.





*Эти дни он выделяет красным как мероприятия высшей степени важности, которые не подлежат переносу.*

*В противном случае, говорит Радислав, ему не удается поиграть в гольф в принципе, так как всегда находятся дела поважнее.*

Оставаться на пике своих психофизиологических возможностей можно только с помощью регулярного восстановления сил.

Нельзя экономить на сне, собственных выходных и общении с близкими – это такие же важные факторы эффективного тайм-менеджмента, как планирование и постановка целей.

*Упражнение 5. Групповая дискуссия «Стрессоустойчивость: из чего складывается?».*

*Цель:* развитие умений саморегуляции и стрессоустойчивости, развитие навыков саморазвития.

Студенты в форме групповой дискуссии обсуждают, что такое стрессоустойчивость, с какими качествами, характеристиками и умениями личности она связана, что необходимо знать и уметь, для того, чтобы быть стрессоустойчивым. Далее студенты составляют списки качеств и характеристик, которыми, по их мнению, должен обладать стрессоустойчивый человек, после чего группа в ходе дискуссии составляет общий список из 15 качеств и умений, которые делают человека стрессоустойчивым.

В итоге – обсуждение того, какими качествами обладает каждый из студентов и чему он бы хотел научиться дальше.

*Упражнение 6. «Мои ресурсы».*

*Цель:* развитие умений саморазвития, самоорегуляции и стрессоустойчивости.

Каждый студент составляет список ресурсов, которые помогают ему справляться с трудными жизненными ситуациями, поднимают настроение, мотивируют, восстанавливают силы, позволяют чувствовать себя лучше, отдохнуть, совершать волевое усилие и преодолевать препятствия.

Далее студенты зачитывают свои списки и обсуждают какие из названных ресурсов обладают наибольшим потенциалом, какие наиболее доступны, обсуждают влияние названных ресурсов на психологическое состояние человека. Ведущий может также предлагать ресурсы, которые студенты не назвали.

Итог – групповой список наиболее мощных ресурсов для психологической поддержки личности.

*Упражнение 7. «Мой багаж».*

*Цель:* развитие навыков личностного роста, развитие умений саморазвития, самоорегуляции и стрессоустойчивости.

Каждый студент «собирает свой багаж» - список того, чему он научился на занятиях в группе, что узнал, что открыл, что, как ему кажется, он сможет использовать в жизни и поэтому планирует «взять с собой» после окончания работы в группе.

Далее студенты зачитывают свои списки и рассказывают о том, какие итоги они могут подвести в конце занятий в группе.

В итоге – ведущий подводит итог занятиям, говорит о том, чему студенты научились, что нового узнали и какие ресурсы для дальнейшего развития получили.

## **5 Система формирования оценки результатов обучения по дисциплине в рамках текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающегося**

### Очная форма обучения

Мероприятия текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающегося		Максимальное количество баллов
<b>3 семестр</b>		
Текущий контроль успеваемости	Первый рубежный контроль	<b>Оцениваемая учебная деятельность обучающегося:</b> Посещение лекционных занятий 2 Работа на практических занятиях 18 Выполнение текущих тестовых заданий 10 <b>Итого</b> 30
	Второй рубежный контроль	<b>Оцениваемая учебная деятельность обучающегося:</b> Посещение лекционных занятий 3 Работа на практических занятиях 10 Выполнение рабочей тетради «Психология лидерства и командной работы» 17 <b>Итого</b> 30
Промежуточная аттестация	<i>Дифференцированный зачет</i>	

\* В случае отказа обучающегося от результатов текущего контроля успеваемости

### Заочная форма обучения

Мероприятия текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающегося		Максимальное количество баллов
<b>1 семестр</b>		
Текущий контроль успеваемости	<b>Оцениваемая учебная деятельность обучающегося:</b> Выполнение рабочей тетради «Психология лидерства и командной работы» 30 Выполнение контрольно-курсовой работы 30 <b>Итого</b> 60	
	<i>Дифференцированный зачет</i>	
Промежуточная аттестация	<i>Дифференцированный зачет</i>	

\* В случае отказа обучающегося от результатов текущего контроля успеваемости

### Шкала соответствия оценок в стобалльной и академической системах оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Система оценивания результатов обучения	Оценки			
	0 – 39	40 – 60	61 – 80	81 – 100
Стобалльная система оценивания				
Академическая система оценивания (экзамен, дифференцированный зачет, защита курсового проекта, защита курсовой работы)	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Академическая система оценивания (зачет)	Не засчитено	Засчитено		

## **6 Описание материально-технической базы (включая оборудование и технические средства обучения), необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Психология лидерства и командной работы» требуется:

- для проведения лекционных занятий требуется аудитория, оснащенная настенным экраном, ноутбуком, интерактивной доской, колонками для воспроизведения аудиозаписей;

- для проведения практических занятий требуется аудитория, оснащенная удобными стульями или мягкой мебелью, передвигаемыми письменными столами, или отдельными учебными местами для каждого студента в виде стула с прикрепленным столиком для письма. Также необходимы настенный экран, ноутбук, колонки для воспроизведения аудиозаписей, флипчарт, маркеры и другие письменные принадлежности.

## **7 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)**

### **7.1 Основная литература**

1. Андреева, Г.М. Социальная психология: учебник для вузов / Г. М. Андреева. — 5-е изд., испр. и доп. — Москва: Аспект Пресс, 2012. — 364 с. — Имен. указ: с. 350-354. — Библиогр. в конце гл. и кн. — ISBN 978-5-7567-0274-3 ((в пер.)).
2. Майерс, Д. Социальная психология: учебник / Д. Майерс; пер. В. Гаврилова [и др.]. — 6-е междунар. изд.— СПб: Питер, 2002. — 752 с.: ил. — (Мастера психологии). — Библиогр. в конце кн. — ISBN 5-318-00039-8 (в пер.): 129.74. — ISBN 0-07-290217-5
3. Анцупов, А.Я. Конфликтология: учебник для вузов / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Юнити, 2004. — 591с.: ил. — Библиогр. в конце кн. — ISBN 5-238-00396-X /в пер./: 152.00.
4. Крысько, В.Г. Социальная психология: курс лекций: учеб. пособие для вузов / В.Г. Крысько. — 3-е изд. — М.: Омега-Л, 2006. — 352с.: ил. — (Б-ка высшей школы). — Библиогр. в конце кн. — ISBN 5-98119-390-5 /в пер./: 50.56.
5. Почебут, Л.Г. Социальная психология: учеб. пособие / Л.Г. Почебут, И.А. Мейжис. — М. [и др.]: Питер, 2010. — 665 с.: ил. — (Мастера психологии). — ISBN 978-5-49807-556-3 (в пер.)
6. Социальная психология: учебник для вузов / В. В. Козлов, С. А. Трифонова, Т. М. Панкратова, Л. А. Николаева. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 501 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14090-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: <https://urait.ru/bcode/467776/p.154> (дата обращения: 11.08.2021).

### **7.2 Дополнительная литература**

1. Акимова Ю. Н. Психология управления: учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Акимова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 320 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00630-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: <https://urait.ru/bcode/468893/p.242> (дата обращения: 11.08.2021).
2. Аллен Д. Как привести дела в порядок. Издательство Манн, Иванов и Фербер М.:

2018г.

3. Анцупов А. Я. Конфликтология: новые способы и приемы профилактики и разрешения конфликтов [Текст] : учебник для вузов / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – М. : Эксмо, 2014. – 510 с.
4. Гришина Н. В. Г85 Психология конфликта. 2-е изд. — СПб.: Питер, 2008. — 544 с: ил. — (Серия «Мастера психологии»).
5. Дорошенко, В.Ю. Психология и этика делового общения: учебник для вузов / В.Ю. Дорошенко [и др.]; под ред. В.Н. Лавриненко. — 5-е изд., перераб. и доп. — М.: Юнити, 2008. — 415 с. : ил. — (Золотой фонд российских учебников) .— Библиогр. в конце кн.
6. — ISBN 978-5-238-01050-2 /в пер./: 174.00.
7. Доценко Е.Л. Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита / Е. Л. Доценко. — Москва: ЧеRo ; МГУ, 1997.
8. Душкина М. Р. Психология влияния в деловом общении и социальных коммуникациях: учебник для вузов / М. Р. Душкина. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 228 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12475-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: <https://urait.ru/bcode/476663/p.154> (дата обращения: 11.08.2021).
9. Жуков, Ю.М. Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг: учеб. пособие для вузов / Ю.М. Жуков [и др.]; под ред. Ю.М. Жукова .— М. : Аспект Пресс, 2004 .— 256с. — Библиогр. в конце кн. — ISBN 5-7567-0313-6 /в пер./ : 105.86.
10. Ильин Е. П. Психология общения и межличностных отношений. — СПб.: Питер, 2009 — 576 с.: ил. — (Серия «Мастера психологии»).
11. Кашапов М. М. Психология конфликта: учебник и практикум для вузов / М. М. Кашапов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 206 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07133-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/471150/p.10> (дата обращения: 11.08.2021).
12. Кузин, Ф.А. Культура делового общения: Практ. пособие / Ф.А. Кузин .— 5-е изд., перераб. и доп. — М. : Ось-89, 2004 .— 320с. — Библиогр. в конце кн. — ISBN 5-86894-255-8 : 66.38.
13. Левин Курт. Разрешение социальных конфликтов / Курт Левин; [Пер. с англ. И. Ю. Авидон]. - СПб.: Речь, 2000. - 407 с.
14. Панфилова, А.П. Деловая коммуникация в профессиональной деятельности: Учеб. пособие / А.П. Панфилова; Науч. ред. С.А. Сидоров; Санкт-Петербургский ин-т внешнеэконом. связей, эконом. и права; О-во "Знание" Санкт-Петербурга и Ленингр. обл. — СПб.: Знание, 2001 .— 496с. — Библиогр. в конце кн. — ISBN 5-7320-0526-9 /в пер./ : 54.40.
15. Сидоренко Е.В. Тренинг влияния и противостояния влиянию / Е. В. Сидоренко. — Санкт-Петербург: Речь, 2002.
16. Творогова, Н.Д. Психология управления: Лекции: Учеб. пособие для мед. вузов / Н.Д. Творогова .— М. : ГЭОТАР-МЕД, 2001 .— 384с. — (XXI век) .— ISBN 5-9231-0075-4 :182.00.
17. Хасан Б. И. Конструктивная психология конфликта: учебное пособие для вузов / Б. И. Хасан. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 204 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06474-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: <https://urait.ru/bcode/472419/p.152> (дата обращения: 11.08.2021).
18. Чернова Г. Р. Конфликтология: учебное пособие для вузов / Г. Р. Чернова, М. В. Сергеева, А. А. Беляева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство

Юрайт, 2021. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08423-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: <https://urait.ru/bcode/474662/p.15> (дата обращения: 11.08. 2021).

## **8 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. ЭБС:

IPRbooks <http://www.iprbookshop.ru/?&accessDenied>

Библиотех <https://tsutula.bibliotech.ru>

ЭБС издательства «Юрайт» [biblio-online.ru](http://biblio-online.ru)

ЭБС Book.ru <http://www.book.ru>

2. Научная Электронная Библиотека ELIBRARY: режим доступа: <http://elibrary.ru/>, по паролю

3.Электронный сборник статей PsyJournals: <http://psyjournals.ru>

4. Фонды фундаментальных библиотек и собраний электронных ресурсов:

Российская государственная библиотека: <http://www.rsl.ru/>

Российская национальная библиотека: <http://www.nlr.ru:8101>/

Библиотека Российской Академии наук: <http://www.ras.ru/>

Центральная научная медицинская библиотека ММА им. И.М. Сеченова: <http://www.scsml.rssi.ru/>

Псипортал: <http://psy.piter.com/library/>

Государственная научная педагогическая библиотека им. К.Д. Ушинского: <http://www.gnpbu.ru>

Электронная библиотека диссертаций РГБ: <http://www.diss.rsl.ru>