Національний технічний університет України
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ
імені ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»

Кафедра
психології та педагогіки

# Психологія командотворення

## Робоча програма навчальної дисципліни (Силабус)

| Реквізити навчальної дисципліни | |
|---|---|
| Рівень вищої освіти | *Третій (освітньо-науковий)* |
| Галузь знань | *05 Соціальні та поведінкові науки* |
| Спеціальність | *053 Психологія* |
| Освітньо-наукова програма | *Психологія* |
| Статус дисципліни | *Вибіркова* |
| Форма навчання | *очна (денна)* |
| Рік підготовки, семестр | *2 курс, другий (четвертий) семестр* |
| Обсяг дисципліни | *5 кред. ЄКТС / 150 годин*<br>*лекції – 18 годин, семінарські – 18 годин,*<br>*самостійна робота – 114 годин* |
| Семестровий контроль/ контрольні заходи | *Екзамен / модульна контрольна робота* |
| Розклад занять | *Лекції:*<br>*Практичні заняття:*<br>*https://my.kpi.ua та https://schedule.kpi.ua* |
| Мова викладання | *Українська* |
| Інформація про керівника курсу / викладачів | *Лектор і практичні: професор, д. психол. н., професор кафедри психології та педагогіки, Ложкін Георгій Володимирович, lozhkin.heorhii@lll.kpi.ua, +380507165760* |
| Розміщення курсу | |

### Програма навчальної дисципліни

#### 1. Опис навчальної дисципліни, її мета, предмет вивчання та результати навчання

Предметом навчальної дисципліни «Психологія командотворення» є система заходів із формування та розвитку груп до рівня команд.

«Психологія командотворення» вивчає особливості командної діяльності, істотні ознаки команди, типологію команд, командні норми та специфіку міжособистісних взаємовідносин у команді, передумови успішності особистості в командній діяльності, технології командного розвитку.

Курс сфокусований на вивченні діяльнісно-орієнтованих, інтегративних та суб'єктно-орієнтованих моделей командотворення, з'ясуванні динаміки внутрішньо командних процесів, аналізі групових ефектів в команді. Окремо відбувається заглиблення в проблеми: соціально-психологічних явищ в команді, життєздатності команди та технології розвитку команди.

Відповідно до вимог ОНП **метою дисципліни** є формування у здобувачів вищої освіти:

- здатності переосмислювати наявне та створювати нове цілісне психологічне знання;
- здатність проводити критичний аналіз, оцінку й синтез нових ідей та соціально-психологічних явищ;
- здатність до аналізу власного рольового репертуару та прагнення до рольової самореалізації;
- здатність працювати в команді, формувати позитивні стосунки з колегами;

Навчальну базу дисципліни «Психологія командотворення» становлять знання отримані при вивченні різноманітних курсів, що спрямовані на розкриття особливостей міжособистісних відносин, а також формування вмінь та навичок науково-обґрунтовано пояснювати психологічні факти.

Відповідно до вимог освітньо-наукової програми метою дисципліни є формування у здобувачів вищої освіти:

**Загальних компетентностей:**

- здатність проводити критичний аналіз, оцінку й синтез нових та складних ідей та соціально-психологічних явищ (ЗК 2);
- здатність розв’язувати комплексні проблеми психології на основі системного наукового світогляду та загального культурного кругозору із дотриманням принципів професійної етики та академічної доброчесності (ЗК 4);
- здатність дотримуватись морально-етичних правил поведінки, етики досліджень, характерних для учасників академічного середовища (ЗК 5).

**Фахових компетентностей:**

- здатність приймати фахові рішення у складних і непередбачуваних (ФК 9);
- здатність забезпечувати безперервний саморозвиток і самовдосконалення, відповідальність за розвиток інших(ФК 11);
- здатність використовувати адекватні методи ефективної взаємодії зі представниками різних груп (соціальних, культурних і професійних) (ФК 13);
- здатність працювати в команді, формувати позитивні стосунки з колегами (ФК 14);
- здатність здійснювати професійну та особистісну самоосвіту, проектування подальшого освітнього маршруту і професійної кар'єри, участь в дослідно-експериментальній роботі (ФК 19).

**Програмні результати навчання:**

- виокремлювати, систематизувати, розв’язувати, критично осмислювати та прогнозувати значущі психологічні проблеми, формулювати і перевіряти гіпотези, визначати чинники та тенденції функціонування й розвитку особистості, груп і організацій на різних рівнях психологічного дослідження (ПРН 3);
- планувати і виконувати експериментальні та/або теоретичні дослідження з психології та дотичних міждисциплінарних напрямів із дотриманням норм професійної і академічної етики (ПРН 4);
- визначати свої професійні можливості та завдання підвищення професійної кваліфікації й професійної мобільності (ПРН 8);
- організовувати і здійснювати освітній процес у сфері психології, його наукове, навчально-методичне та нормативне забезпечення, застосувати ефективні методики викладання навчальних дисциплін (ПРН 10);
- дотримуватися правил наукової етики, правових і соціальних норм у процесі професійної та науково-інноваційної діяльності (ПРН 11);
- розробляти просвітницькі матеріали та освітні програми, впроваджувати їх, отримувати зворотній зв'язок, оцінювати якість (ПРН 15).

Комунікація з викладачем можлива та заохочуватиметься на навчальних заняттях, а також у межах консультацій з викладачем, які проводяться за графіком, доступним на сайті кафедри психології і педагогіки. До того ж для більш ефективної комунікації з метою розуміння структури навчальної дисципліни та засвоєння матеріалу використовується електронна пошта lozhkin.heorhii@lll.kpi.ua, месенджер Telegram.

## 2. Пререквізити та постреквізити дисципліни (місце в структурно-логічній схемі навчання за відповідною освітньою програмою)

Дисципліна вивчається після опанування дисциплін «Філософські засади наукової діяльності», «Іноземна мова для наукової діяльності. Частина 1. Наукові дослідження», «Іноземна мова для наукової діяльності. Частина 2. Наукова комунікація», «Теоретичні і методологічні проблеми психології», «Актуальні проблеми педагогіки вищої школи», «Психологія соціальних явищ», «Організація науково-інноваційної діяльності», що входять до циклу обов’язкових (нормативних) дисциплін ОП.

## 3. Зміст навчальної дисципліни

| Назви розділів і тем | Кількість годин | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Всього | у тому числі | | |
| | | Лекції | Практичні (семінарські) | СР |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Тема 1. Команда у призмі наукового світогляду | 12 | 2 | - | 10 |
| Тема 2. Життєві цикли команди: динаміка внутрішньо командних процесів | 12 | - | 2 | 10 |
| Тема 3. Соціально-психологічні явища в команді | 14 | 2 | 2 | 10 |
| Тема 4. Групові ефекти в командній взаємодії | 16 | 2 | 2 | 12 |
| Тема 5. Статус та ролі в команді | 14 | 2 | 2 | 10 |
| Тема 6. Лідерство в команді | 14 | 2 | 2 | 10 |
| Тема 7. Міжособистісна довіра в команді | 12 | 2 | - | 10 |
| Тема 8. Психологічна дистанція в особистісних взаємовідносинах членів команди | 16 | 2 | 2 | 12 |
| Тема 9. Психологічна безпека команди | 14 | 2 | 2 | 10 |
| Тема 10. Організаційний стрес у команді | 14 | 2 | 2 | 10 |
| Тема 11. Життєздатність команди. Технології командного розвитку. | 12 | - | 2 | 10 |
| Всього годин | **150** | **18** | **18** | **114** |

## 4. Навчальні матеріали та ресурси

Для успішного вивчення дисципліни достатньо опрацьовувати навчальний матеріал, який викладається на лекціях, а також ознайомитись з:

### 4.1 Базова література


1. Волянюк Н.Ю., Ложкін Г.В., Фомич М.В. Командна згуртованість як соціально-психологічний феномен. Науковий журнал Габітус. Вип.36, 2022. С.255-259. http://habitus.od.ua/journals/2022/36-2022/42.pdf

2. Гобунова В.В. Психологія командотворення: Ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд : монографія. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 380 с Точка доступу: https://lib.iitta.gov.ua/9036/1/%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F_%D1%84%D1%96%D0%BD%D0%B0%D0%BB_%D0%B4%D0%BE%20%D0%B4%D1%80%D1%83%D0%BA%D1%83.pdf

3. Ложкін Г. В. Команда як колективний суб'єкт діяльності в соціальній організації. Соціальна психологія. 2005. № 6 (14). С. 52-58.

4. Ложкін Г.В. Безпека в команді: психологічний ракурс аналізу. Науковий журнал Габітус. Вип.37, 2022. С.154-158. http://habitus.od.ua/journals/2022/37- 2022/28.pdf

5. Ложкін Г.В., Волянюк Н.Ю., Солтик О.О. Психологія праці : навч.посібник: за заг. ред. Г.В.Ложкіна. Хмельницький : ХНУ, 2013. 191 с.

6. Психологічний тренінг «Створення команди»: посібник / За заг. ред.генерал-майора Я.Б. Сподара. К.: Друкарня ІВЦ НГУ, 2016. 20 с.

7. Романовський О.Г., Шаповалова В.В., Квасник О.В. Психологія тимбілдингу. Харків: Друкарня Мадрид, 2017. 100 с.

8. Сергеєва Т.В., Дорін Фестеу, Гейл Роунтрі. Лідерство і командна робота: Навчальний посібник. Харків: ХНУБА, 2014. 124 с.

### 4.2. Допоміжна література:


1. Бакаленко О. А. Психологія управління : навч. посіб. Харків : ХНУРЕ, 2020. 120 с.
2. Брич В. Я., Корман М.М. Психологія управління: навчальний посібник. К.: Кондор-Видавництво, 2013. 384 с.
3. Вербовська Л. С., Боднар Г. Ф., Микитюк Н. Є. Технології лідерства в організації: конспект лекцій. Івано-Франківськ : Вид-во «ІФНТУНГ». 2021. 80 с.
4. Волянюк Н.Ю. Довіра як психологічна детермінанта безпеки особистості / Н.Ю.Волянюк // Актуальні проблеми модернізації законодавства та освіти в умовах євроінтеграційного поступу України : матеріали міжнар.наук.-практ.конф. Чернігів : Десна Поліграф, 2016. С. 53-54.
5. Грабовська С.Л. Психологічні аспекти комунікаційного менеджменту організації: навч. посібник. Львів : ЛНУімені Івана Франка, 2014. 456 с.
6. Карпенко З. С. Аксіологічна психологія особистості : монографія / Зіновія Степанівна Карпенко. – Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2009. 512 с.
7. Лідерство у діяльності керівника освітньої організації / О. І. Бондарчук, О. О. Нежинська :спецкурс для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти. К., 2017. 36 с.
8. Луцишин Г.І. Конфліктологія та теорія переговорів: навч. посіб. для студентів, аспірантів і викл. вищ. закл.освіти України.Львів: Вид-во Львів. політехніки, 2015.200 с.
9. Основи лідерства: тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера: навч. посібник / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля, В. В. Карманенко. Київ: Знання, 2013. 287 с.
10. Психологія професійної безпеки: технології конструктивного самозбереженняособистості: кол.моногр. / Ж.П. Вірна, Х. Хворост, та ін.; за заг. ред. Ж. Вірної. Луцьк: Вежа Друк, 2015.588 с.
11. Рибальченко О.М. Деструкція сенсу – психологічна загроза безпеці особистості. Науковий журнал Габітус. Вип.41, 2022. С.166-172. http://habitus.od.ua/journals/2022/41-2022/29.pdf
12. Рибальченко О.М. Порушення мотивації – психологічна загроза безпеці особистості. Науковий журнал Габітус. Вип.38, 2022. С.116-121. http://habitus.od.ua/journals/2022/38-2022/19.pdf
13. Рибальченко О.М. Психологічні загрози – компонент безпеки особистості. Науковий журнал Габітус. Вип.32, 2021. С.104-109. http://habitus.od.ua/journals/2021/32-2021/17.pdf


## Навчальний контент

### 5. Методика опанування навчальної дисципліни (освітнього компонента)

**Лекційні заняття**

| № з/п | Назва теми лекції та перелік основних питань (завдання на СР) |
|---|---|
| 1. | **Тема 1. Команда у призмі наукового світогляду**<br>Поліпросторовість життєвого світу особистості. Особистісні координати командних взаємин. Розвиток уявлень про соціально-психологічний простір команди. Категорії «простору». Механізми формування просторових уявлень про соціальне оточення. Особливості командної діяльності. Істотні ознаки команди. Типологія команд. Командні норми. Командні взаємини. Діяльнісно-орієнтовані, інтегративні та суб'єктно-орієнтовані моделі командотворення.<br>**Завдання на СР:**<br>1. Охарактеризуйте категорії соціально-психологічного простору.<br>2. Здійсніть порівняльний аналіз діяльнісно-орієнтованих, інтегративних та суб'єктно-орієнтованих моделей командотворення.<br>3. Опишіть механізми формування просторових уявлень про соціальне оточення.<br>4. Охарактеризуйте особливості командної діяльності. |
| 2. | **Тема 3. Соціально-психологічні явища в команді**<br>Колективні взаємини, колективна думка, потреби. Колективний настрій. Емоційно привабливі традиції. Соціально-психологічний клімат команди. Об'єктивні та суб'єктивні ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату. Ціннісно-рольові взаємини в команді. Психологічний комфорт. Міжособистісна привабливість.<br>**Завдання на СР:** |

| | |
|---|---|
| | 1. Здійсніть порівняльний аналіз понять: «колективний настрій», «соціально-психологічний клімат» в команді.<br>2. Охарактеризуйте ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату команди.<br>3. Опишіть емоційно привабливі традиції та їх роль у командотворенні. |
| 3 | **Тема 4. Групові ефекти в командній взаємодії**<br>Групові ефекти у командній взаємодії: соціальна фасилітація, групова ідентичність, ефект наслідування, конформізм, груповий егоїзм, соціальний маятник.<br>**Завдання на СР:**<br>1. Розкрийте зміст групових ефектів у командній взаємодії.<br>2. Поясність сенс ефекту наслідування у команді.<br>3. Продемонструйте зв'язок групової ідентичності із компонентами психологічного клімату. |
| 4. | **Тема 5. Статус та ролі в команді**<br>Визначення позицій членів команди: наявність стійких груп, система відторгнення та тяжіння. Фактори впливу на статус і ролі в команді. Ставлення людини до свого статусу в команді. Види соціальних ролей у команді. Особливості нормативно-рольової взаємодії у командах. Рольова доцільність. Соціометрія як інструмент вивчення ролей в команді.<br>**Завдання на СР:**<br>1. Продемонструйте варіативність ролей в команді.<br>2. Прокоментуйте співвідношення ролей та їх зв'язок із міжособистісними відносинами.<br>3. Охарактеризуйте механізм засвоєння соціальної ролі в команді. |
| 5. | **Тема 6. Лідерство в команді**<br>Лідерство та керівництво командою. Типи лідерства. Підходи до вивчення лідера: структурний, поведінковий, ситуаційний. Комунікативна компетентність лідера. Менеджмент та лідерство. Диференціація міжособистісних відносин. «Зірки» та їх спів відносини із лідерством.<br>**Завдання на СР:**<br>1. Розкрийте зміст феноменів «лідерство» і «керівництво».<br>2. Охарактеризуйте поняття соціальної влади в команді.<br>3. Порівняйте положення лідера та керівника в команді та прокоментуйте їх завдання. |
| 6. | **Тема7. Міжособистісна довіра в команді**<br>Раціональна та емоційна довіра партнерам. Соціальні функції довіри в команді. Потреба у довірі. Характеристики довіри. Типи довіри. Справжня та несправжня довіра. Дефіцит довіри в команді та його ознаки.<br>**Завдання на СР:**<br>1. Розкрийте функції довіри в команді.<br>2. Охарактеризуйте складові та ознаки довіри в команді.<br>3. Продемонструйте типи довіри на прикладі у відносинах членів команди.<br>4. Поясніть загрозу дефіциту довіри в команді. |
| 7. | **Тема 8. Психологічна дистанція в особистісних взаємовідносинах членів команди**<br>Категоризація психологічної дистанції між членами команди. Наукові підходи вивчення психологічної дистанції. Вплив конструктивної і деструктивної взаємодії на психологічну дистанцію в міжособистісних взаємовідносинах.<br>**Завдання на СР:**<br>1. Порівняйте поняття «психологічна» та «соціальна» дистанція.<br>2. Прокоментуйте категоризацію міжособистісного оточення з позиції психологічної дистанції.<br>3. Продемонструйте зв'язок соціального простору із проявом факторів психологічної дистанції. |
| 8. | **Тема 9. Психологічна безпека команди**<br>Психологічний ракурс аналізу безпеки команди. Загрози безпеки команди: бар'єри взаємодії, реакції на складні ситуації, втрата цінностей командної роботи, некритичне сприйняття негативних зразків поведінки, недовіра між партнерами.<br>**Завдання на СР:** |

| | |
|---|---|
| | 1. Охарактеризуйте загрози безпеки команди.<br>2. Прокоментуйте бар'єри взаємодії.<br>3. Продемонструйте загрозу втрати цінностей в командній взаємодії. |
| 9. | **Тема 10. Організаційний стрес у команді**<br>Поняття організаційного стресу та його зв'язок із психологічним. Індикатори організаційного стресу у команді. Рівні та види організаційного стресу. Зовнішні та внутрішні фактори виникнення організаційного стресу. Локалізація організаційного стресу в окремих мікрогрупах команди.<br>**Завдання на СР:**<br>1. Охарактеризуйте індикатори появи організаційного стресу в команді.<br>2. Прокоментуйте види організаційного стресу.<br>3. Виокреміть фактори виникнення організаційного стресу в команді. |

## Семінарські (практичні) заняття

**Основні завдання циклу семінарських (практичних) занять, сформувати у здобувачів вищої освіти:**

- чітке розуміння ефекту командної праці, як значно вищої ефективності спільних зусиль, у порівнянні з сумою індивідуальних;
- розуміння специфіки міжсуб'єктних взаємин у командах;
- розуміння базових одиниць психологічного аналізу інтеракції в команді (цінності та ролі);
- розуміння індивідуальної та групової рефлексії ціннісно-рольової взаємодії у команді;
- здатність до роботи в команді та побудови конструктивних взаємин між членами команди.

| № з/п | Назва теми заняття та перелік основних питань<br>(перелік дидактичного забезпечення, питання для поточного контролю та завдання на СР) |
|---|---|
| 1. | **Тема 2. Життєві цикли команди: динаміка внутрішньо командних процесів**<br>1. Динаміка успішного розвитку команди.<br>2. Етапи розвитку команди: становлення, пошук, розвиток.<br>3. Оновлення складу команди в контексті особистісних змін та духовних орієнтирів членів команди.<br>**Завдання на СР:**<br>1. Розкрийте етапи становлення команди.<br>2. Опишіть особливості індивідуального розвитку членів команди.<br>3. Продемонструйте як впливає на команду зниження авторитету лідера. |
| 2. | **Тема 3. Соціально-психологічні явища в команді**<br>1. Колективні взаємини, загальна думка, потреби, традиції.<br>2. Соціально-психологічний клімат команди.<br>3. Об'єктивні та суб'єктивні ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату.<br>**Завдання на СР:**<br>1. Розкрийте роль «командного духу» у формуванні загальної думки.<br>2. Охарактеризуйте компоненти соціально-психологічного клімату команди.<br>3. Перерахуйте суб'єктивні ознаки сприятливого соціального-психологічного клімату команди. |
| 3. | **Тема 4. Групові ефекти в командній взаємодії**<br>1. Групові ефекти в команді та їх вплив на структуру командної взаємодії.<br>2. Ефект групової належності<br>3. Соціальна лінь в команді.<br>4. Груповий фаворитизм.<br>**Завдання на СР:**<br>1. Опишіть сутність групових ефектів в інтерактивній взаємодії членів команди.<br>2. Охарактеризуйте сутність ефекту «деіндивідуалізації» у команді.<br>3. Прокоментуйте сенс «групового фаворитизму». |
| 4. | **Тема 5. Статус та ролі в команді**<br>1. Розподіл рольових позицій у команді. |

| | |
|---|---|
| | 2. Чинники, що впливають на статус члена команди.<br>3. Авторитет члена команди та його складові.<br>4. Соціометрія та її використання у визначенні ролей та статусів членів команди.<br>**Завдання на СР:**<br>1. Поясніть, що лежить в основі взаємності виборів.<br>2. Охарактеризуйте соціометричну процедуру.<br>3. Опишіть фактори, що впливають на статус членів команди. |
| 5. | **Тема 6. Лідерство в команді**<br>1. Спрямованість зусиль інструментального та емоційного лідера в команді.<br>2. Положення лідера і його суперечності як члена команди.<br>3. Співвідношення лідерства, авторитету та керівництва в команді.<br>**Завдання на СР:**<br>1. Розкрийте сенс поняття «емоційний лідер» команди.<br>2. Розкрийте внутрішні протиріччя положення лідера команди.<br>3. Охарактеризуйте позиції членів команди по відношенню до лідера. |
| 6. | **Тема 8. Психологічна дистанція в особистісних взаємовідносинах членів команди**<br>1. Поняття психологічна дистанція.<br>2. Індикатори психологічної дистанції в міжособистісних відносинах.<br>3. Мінімальна дистанція її види та прояви.<br>4. Категоризація психологічної дистанції в міжособистісних відносинах.<br>**Завдання на СР:**<br>1. Розкрийте сутність психологічної дистанції.<br>2. Охарактеризуйте динаміку категоризації відносин між людьми у команді.<br>3. Розкрийте сутність системоутворюючого фактору для встановлення дистанції між партнерами у команді. |
| 7. | **Тема 9. Психологічна безпека команди**<br>1. Види безпеки у команді.<br>2. Інформаційно-психологічна безпека команди.<br>3. Загрози та їх наслідки для безпеки команди.<br>**Завдання на СР:**<br>1. Розкрийте зміст різних видів психологічної безпеки команди.<br>2. Проаналізуйте загрози психологічній безпеці.<br>3. Прокоментуйте наслідки інформаційно-психологічної безпеки команди. |
| 8. | **Тема 10. Організаційний стрес у команді**<br>1. Поняття організаційного стресу у командній взаємодії.<br>2. Особистісні ресурси протистояння організаційному стресу.<br>3. Форми самоствердження та їх особливості.<br>4. Соціальний стрес в команді та фактори напруженості.<br>5. Рольові дисфункції у командній взаємодії.<br>**Завдання на СР:**<br>1. Розкрийте поняття «рольові дисфункції» у командній взаємодії.<br>2. В чому полягають особистісні ресурси подолання організаційного стресу команди.<br>3. Охарактеризуйте підходи в оцінці активності спілкування в умовах організаційного стресу команди. |
| 9. | **Тема 11. Життєздатність команди. Технології командного розвитку.**<br>1. Компоненти життєздатності та підходи до її вивчення.<br>2. Фактори забезпечення надійності у командній взаємодії.<br>3. Робота команди в умовах невизначеності.<br>4. Контрактна регуляція взаємин у сфері командотворення.<br>5. Принципи застосування командотворчих технологій.<br>**Завдання на СР:**<br>1. Охарактеризуйте компоненти життєздатності команди.<br>2. Прокоментуйте загрози функціонування команди.<br>3. Опишіть компоненти надійності команди. |

## 6. Самостійна робота здобувача вищої освіти

Здобувачі вищої освіти самостійно опрацьовують питання за всіма темами в теоретичному або практичному аспекті. Самостійна робота з навчальної дисципліни «Психологія командотворення» включає: поглиблене вивчення літератури на задану тему та пошук додаткової інформації.

У процесі самостійної роботи здобувачі вищої освіти мають оволодіти вміннями та навичками:

- організації самостійної навчальної діяльності;
- самостійної роботи з навчальною, навчально-методичною, науковою, науково-популярною літературою;
- конспектування літературних джерел;
- робота з довідковою літературою.

Види самостійної роботи здобувача освіти :

- підготовка до аудиторних занять – 80 год;
- підготовка до модульної контрольної роботи – 4 год;
- підготовку до іспиту – 30 год.

Загалом – 114 год.

## Політика та контроль

## 7. Політика навчальної дисципліни (освітнього компонента)

**Відвідуваність і виконання завдань**

Відвідування лекційних занять не оцінюється, але є бажаним, оскільки навчальний матеріал викладається в доступній формі та є можливість обговорення дискусійних питань і уточнення незрозумілих моментів. Для здобувачів вищої освіти, які бажають продемонструвати відмінні результати навчання, активна робота на лекційних заняттях вкрай необхідна. Однак відпрацьовувати пропущені лекції непотрібно.

Активна участь здобувача вищої освіти на семінарських заняттях є обов'язковою. Рейтинг здобувача вищої освіти значною мірою формуватиметься за результатами його роботи на семінарських заняттях. Кожне пропущене семінарське заняття (незалежно від причин пропуску) знижує підсумковий рейтинг здобувача вищої освіти з дисципліни. У разі пропуску семінарського заняття обов'язково повинні бути вивчені теми, а також виконані всі завдання. Контроль знань (розуміння) здобувачем вищої освіти пропущених тем (виконання завдань) відбуватиметься під час спілкування з викладачем за графіком консультацій, доступним на сайті кафедри психології і педагогіки. Здобувач вищої освіти, який виконає відповідні завдання (відповість на питання) отримуватиме відповідні бали до рейтингу залежно від якості відповідей (виконання завдання).

Здобувач вищої освіти на семінарському занятті може використовувати підготовлені ним письмові нотатки з питань теми заняття (або передбачених завданням), однак висловлювати позицію, читаючи з аркуша паперу не варто.

**Форми роботи**

Лекції, семінарські заняття. Тематика лекцій висвітлена у робочій програмі (силабусі) дисципліни. Вітаються питання від здобувачів вищої освіти до викладача під час лекції. Допускається і вітається діалог між здобувачами вищої освіти і викладачем на лекції. На семінарських заняттях здобувачі вищої освіти фокусують свою увагу на аналізі психологічного змісту процесів виникнення стресу, його моделей, ресурсів, запобігання стресу, стратегій та стилів його подолання та оволодівають активними прийомами управління дискусією.

**Політика університету**

**Академічна доброчесність**

Основні види академічної відповідальності встановлені Законом України «Про освіту». Згідно із частиною 6 статті 42 до основних видів академічної відповідальності здобувачів освіти належать:

повторне проходження оцінювання (контрольна робота, іспит, залік тощо); повторне проходження відповідного освітнього компонента освітньої програми; відрахування із закладу освіти; позбавлення академічної стипендії; позбавлення наданих закладом освіти пільг з оплати за навчання.

Політику, стандарти і процедури дотримання академічної доброчесності містять такі регламентуючі документи КПІ ім. Ігоря Сікорського, оприлюднені на сайті Університету: Кодекс честі КПІ ім. Ігоря Сікорського https://kpi.ua/files/honorcode.pdf, Положення про систему запобігання академічному плагіату https://osvita.kpi.ua/sites/default/files/downloads/Pologen_pro_plagiat.pdf, а також нормативно-правові документи, офіційні рекомендації, накази та розпорядження, соціологічні дослідження КПІ ім. Ігоря Сікорського, методичні матеріали, освітні курси https://kpi.ua/academic-integrity

**Норми етичної поведінки**

Норми етичної поведінки здобувачів вищої освіти і працівників визначені у розділі 2 Кодексу честі Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського». Детальніше: https://kpi.ua/code, а також у Положенні про комісію з питань етики та академічної чесності НТУУ «КПІ» https://data.kpi.ua/sites/default/files/files/2015_1-140a1.pdf

**Вирішення конфліктних ситуацій**

Процедури запобігання та врегулювання конфлікту інтересів регулюються Положенням про вирішення конфліктних ситуацій в КПІ ім. Ігоря Сікорського https://osvita.kpi.ua/2020_7-170.

У випадку не згоди здобувача вищої освіти з оцінкою за результатами контрольного заходу, він має право подати апеляцію у день оголошення результатів відповідного контролю на ім'я декана факультету/директора інституту за процедурою визначеною Положенням про апеляції в КПІ в КПІ ім. Ігоря Сікорського https://osvita.kpi.ua/node/182.

## 8. Види контролю та рейтингова система оцінювання результатів навчання (РСО)

*Поточний контроль:* опитування за темою заняття, модульна контрольна робота.
*Календарний контроль:* проводиться двічі на семестр як моніторинг поточного стану виконання вимог силабусу.
*Семестровий контроль:* екзамен

**Оцінювання та контрольні заходи**

Рейтинг здобувача вищої освіти з дисципліни складається з балів, що отримуються за:

1) підготовка доповіді та виступ на семінарських заняттях, групове обговорення питань семінарських занять;

2) виконання модульної контрольної роботи;

3) екзаменаційна контрольна робота.

*1. Робота на семінарських заняттях (максимальна кількість балів – 27 балів (максимальна кількість балів на 1 занятті – 3):*

| | |
|---|---|
| активна участь у проведенні заняття; надання повної і аргументованої, логічно викладеної доповіді, відповіді, висловлення власної позиції з дискусійних питань або повністю правильне вирішення завдань з відповідним обґрунтуванням, у поєднанні зі слушними доповненнями відповідей інших здобувачів вищої освіти у процесі дискусії | 3 |
| активна участь у проведенні заняття; надання правильних відповідей або правильне вирішення завдань з незначними неточностями, порушеннями логіки викладення відповіді чи обґрунтування при вирішенні задачі | 2 |
| надання відповідей з чисельними значними похибками або вирішення задачі з грубими помилками, вирішення задачі без обґрунтування | 0 |

Здобувач вищої освіти отримає найвищий рейтинг, якщо він бере активну участь у проведених семінарських (практичних) заняттях, переважно надає повні та аргументовані відповіді, логічно їх

викладає, висловлює власну позицію з дискусійних питань. Пропущені заняття, неточності, неповнота, помилки у відповідях спричиняють зниження рейтингу здобувача вищої освіти.

Викладач оцінює роботу здобувача вищої освіти на кожному семінарському занятті і виставляє оцінки в кампусі, в рубриці «Поточний контроль» після проведення семінарського заняття..

*2. Модульна контрольна робота*

Модульна контрольна робота складається з 23 тестових завдань, що відображають зміст всієї дисципліни. МКР проводитися за допомогою гугл-тестів на останній (передостанній) лекції. Доступ до МКР надається здобувачам вищої освіти лише під час лекції. Перескладати МКР не можна.

Максимальна кількість балів складає 23 (максимальна кількість балів за 1 тестове завдання – 1):

| | |
|---|---|
| Тестове завдання виконане правильно (кожне з 22) | 1 |
| Тестове завдання виконане не правильно (кожне з 22) | 0 |

*3. Екзамен*

Необхідною **умовою допуску до екзамену** є рейтинг не менше 25 балів.
Екзамен проводиться в письмовій формі.
Час екзаменаційної контрольної роботи – 90 хвилин.
За виконання екзаменаційної контрольної роботи максимально можна отримати 50 балів.

Екзаменаційний білет містить 2 завдання (по 25 балів кожне) за тематичними розділами дисципліни:

| | |
|---|---|
| повна, чітка, викладена в логічній послідовності відповідь на питання, що свідчить про глибоке розуміння суті питання, ознайомлення здобувача вищої освіти не лише з матеріалом лекцій, але й з підручником та додатковою літературою; висловлення здобувачем вищої освіти власної позиції щодо дискусійних проблем, якщо такі порушуються у питанні | 25-22 |
| відповідь на поставлене питання, але неповна або не достатньо чітка, що свідчить про правильне розуміння суті питання, ознайомлення здобувача вищої освіти з матеріалом лекцій та підручника; певні неточності у відповіді | 21-18 |
| достатньо поверхова відповідь на поставлене питання; неправильне розуміння суті питання; суттєві помилки у відповіді | 17-15 |
| неправильна відповідь на поставлене питання, що свідчить про незнання відповідного навчального матеріалу; відсутність відповіді | 0 |

У підсумку рейтингові бали, отримані за роботу на семінарських (практичних) заняттях, виконання модульної контрольної роботи та складання екзамену, підсумовуються та переводяться до оцінки за університетською шкалою відповідно до таблиці:

| *Кількість балів* | *Оцінка* |
|---|---|
| 100-95 | Відмінно |
| 94-85 | Дуже добре |
| 84-75 | Добре |
| 74-65 | Задовільно |
| 64-60 | Достатньо |
| Менше 60 | Незадовільно |
| Не виконані умови допуску | Не допущено |

## 9. Додаткова інформація з дисципліни (освітнього компонента)

**Рекомендації здобувачам вищої освіти**

При вивчені дисципліни «Психологія командотворення» здобувач вищої освіти має користуватися, в першу чергу, літературою, яка визначена в основному списку і є у фондах науково-технічної бібліотеки імені Г.С. Денисенка. Додатковим джерелом інформації мають бути конспекти лекцій. Також здобувачам вищої освіти рекомендується знаходити через систему Інтернет матеріали новітніх психологічних досліджень.

Зміст дисципліни реалізується через опанування трьох блоків: теоретичного, практичного та блоку самостійної роботи. Опанування теоретичного блоку здійснюється в процесі роботи на лекціях та опрацювання літератури. На семінарських заняттях відпрацьовуються конкретні вміння та навички аналізу психологічного змісту процесів виникнення стресу, його моделей, ресурсів, запобігання стресу, стратегій та стилів його подолання, формуються комунікативні здібності, вміння аргументувати та відстоювати власну точку зору.

Опанування дисципліни «Психологія командотворення» передбачає комплексний підхід при виборі форм та методів навчання. Суть такого підходу полягає в поєднанні лекційних занять та різноманітних форм самостійної роботи, в тому числі: робота на семінарському занятті; підготовка доповідей та виступів з доповідями на семінарах.

Семінарське заняття дає можливість виявити рівень підготовки до нього (виступ, участь в дискусії, висловлення власної думки). Критеріями оцінювання виконання завдань семінарського заняття є: логічна послідовність відповіді; повнота розкриття кожного питання; аналітичність міркувань у відповіді; посилання на джерела; обґрунтованість особистих висновків. У процесі роботи з літературою та конспектування важливо записувати бібліографічні відомості джерела та номери сторінок, з яких були запозичені думки для подальшого оформлення посилань на джерела. Підготовлені раніше матеріали обробляють, включають в роботу власний аналіз.

**Позааудиторні заняття**

Можлива участь здобувачів вищої освіти у неформальних гуртках, зокрема у відкритій групі PhD-інкубатор https://www.facebook.com/groups/2735550373369832/

**Дистанційне навчання**

Можливе синхронне дистанційне навчання з використанням платформ для відео-конференцій та освітньої платформи для дистанційного навчання в університеті.

**Інклюзивне навчання**

Допускається

**Робочу програму навчальної дисципліни (силабус):**

**Складено** професором кафедри психології та педагогіки, професором, д. психол. н., професором, Волянюк Наталією Юріївною;

професором, д. психол. н., професором кафедри психології та педагогіки Ложкіним Георгієм Володимировичем

**Ухвалено** кафедрою психології та педагогіки (протокол № 14 від 14.05.2025 р.)

**Погоджено** методичною комісією факультету соціології і права (протокол № 4 від 24. 06.2025 р.).

Додаток 1

**Орієнтовний перелік питань до екзаменаційної контрольної роботи**

1. Здійсніть порівняльний аналіз діяльнісно-орієнтованих, інтегративних та суб'єктно-орієнтованих моделей командотворення.
2. Охарактеризуйте категорії соціально-психологічного простору.
3. Опишіть механізми формування просторових уявлень про соціальне оточення.
4. Охарактеризуйте особливості командної діяльності.
5. Здійсніть порівняльний аналіз понять: «колективний настрій», «соціально-психологічний клімат» в команді.
6. Охарактеризуйте ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату команди.
7. Опишіть емоційно привабливі традиції та їх роль у командотворенні
8. Розкрийте зміст групових ефектів у командній взаємодії.
9. Поясність сенс ефекту наслідування у команді.
10. Продемонструйте зв'язок групової ідентичності із компонентами психологічного клімату.
11. Продемонструйте варіативність ролей в команді.
12. Опишіть особливості індивідуального розвитку членів команди.
13. Продемонструйте як впливає на команду зниження авторитету лідера.
14. Прокоментуйте співвідношення ролей та їх зв'язок із міжособистісними відносинами.
15. Охарактеризуйте механізм засвоєння соціальної ролі в команді
16. Розкрийте зміст феноменів «лідерство» і «керівництво».
17. Розкрийте поведінковий підхід у вивченні лідерства.
18. Охарактеризуйте поняття соціальної влади в команді.
19. Порівняйте положення лідера та керівника в команді та прокоментуйте їх завдання.
20. Розкрийте функції довіри в команді.
21. Охарактеризуйте складові та ознаки довіри в команді.
22. Продемонструйте типи довіри на прикладі у відносинах членів команди.
23. Поясніть загрозу дефіциту довіри в команді.
24. Прокоментуйте категоризацію міжособистісного оточення.
25. Порівняйте поняття «психологічна» та «соціальна» дистанція.
26. Прокоментуйте категоризацію міжособистісного оточення з позиції психологічної дистанції.
27. Продемонструйте зв'язок соціального простору із проявом факторів психологічної дистанції.
28. Охарактеризуйте загрози безпеки команди.
29. Прокоментуйте бар'єри взаємодії в команді.
30. Продемонструйте загрозу втрати цінностей в командній взаємодії.
31. Охарактеризуйте індикатори появи організаційного стресу в команді.
32. Опишіть види організаційного стресу.
33. Виокреміть особистісні і духовні орієнтири членів команди.
34. Проаналізуйте фактори виникнення організаційного стресу в команді.
35. Розкрийте роль «командного духу» у формуванні загальної думки.
36. Охарактеризуйте компоненти соціально-психологічного клімату команди.
37. Перерахуйте суб'єктивні ознаки сприятливого соціального-психологічного клімату команди.
38. Опишіть сутність групових ефектів в інтерактивній взаємодії членів команди.
39. Охарактеризуйте сутність ефекту «деіндивідуалізації» у команді.
40. Прокоментуйте сенс «групового фаворитизму».
41. Поясніть феномен групового егоїзму в команді.
42. Розкрийте функції довіри у команді.
43. Охарактеризуйте поняття «соціальна влада» в команді.
44. Поясність умови виникнення ефекту «ореолу» в команді.
45. Розкрийте сенс поняття «емоційний лідер» команди.
46. Розкрийте внутрішні протиріччя положення лідера команди.
47. Охарактеризуйте позиції членів команди по відношенню до лідера.
48. Розкрийте зміст різних видів психологічної безпеки команди.

49. Проаналізуйте загрози психологічній безпеці.
50. Розкрийте розподіл рольових позицій в команді.
51. Охарактеризуйте форми самоствердження в команді.
52. Розкрийте поняття «рольові дисфункції» у командній взаємодії.
53. В чому полягають особистісні ресурси подолання організаційного стресу команди.
54. Охарактеризуйте підходи в оцінці активності спілкування в умовах організаційного стресу команди.
55. Охарактеризуйте компоненти життєздатності команди.
56. Розкрийте зміст психологічних традицій в команді.
57. Прокоментуйте загрози функціонування команди.
58. Опишіть компоненти надійності команди.
59. Проаналізуйте потенціал контрактної взаємодії між людьми.
60. Розкрийте етапи становлення команди.