



# Психологія командотворення

## Робоча програма навчальної дисципліни (Силабус)

### Реквізити навчальної дисципліни

Рівень вищої освіти	<i>Третій (освітньо-науковий)</i>
Галузь знань	<i>05 Соціальні та поведінкові науки</i>
Спеціальність	<i>053 Психологія</i>
Освітньо-наукова програма	<i>Психологія</i>
Статус дисципліни	<i>Вибіркова</i>
Форма навчання	<i>очна (денна) / дистанційна</i>
Рік підготовки, семестр	<i>2 курс, другий (весняний) семестр</i>
Обсяг дисципліни	<i>5 кред. ЄКТС / 150 годин</i>
Семестровий контроль/ контрольні заходи	<i>Екзамен</i>
Розклад занять	<i>Лекції: Практичні заняття: <a href="http://rozklad.kpi.ua">rozklad.kpi.ua</a></i>
Мова викладання	<i>Українська</i>
Інформація про керівника курсу / викладачів	<i>Лектор і практичні: професор, д. психол. н., професор кафедри психології та педагогіки, Ложкін Георгій Володимирович, <a href="mailto:lozhkin.heorhii@i111.kpi.ua">lozhkin.heorhii@i111.kpi.ua</a>, +380507165760</i>
Розміщення курсу	

### Програма навчальної дисципліни

#### 1. Опис навчальної дисципліни, її мета, предмет вивчення 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 аспірантів:

- 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 аспірантів:

**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@iill.kpi.ua](mailto:lozhkin.heorhii@iill.kpi.ua), месенджер Telegram.

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

Для вивчення дисципліни аспіранту бажано мати навички використання текстового редактора на комп'ютері, навички роботи з електронними базами даних наукових інститутів та бібліотек.

Дисципліна вивчається після опанування дисциплін «Філософські засади наукової діяльності Частина 1. Науковий світогляд та етична культура науковця», «Філософські засади наукової діяльності Частина 2. Філософська гносеологія і епістемологія», «Іноземна мова для наукової діяльності. Частина 1. Наукові дослідження», «Іноземна мова для наукової діяльності. Частина 2. Наукова комунікація», «Теоретичні і методологічні проблеми психології», «Педагогічна акмеологія», «Психологія соціальних явищ», «Організація науково-інноваційної діяльності», «Психологія життєвого середовища», «Психологія наукової і технічної творчості», 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	14	2	-	12
Тема 2. Життєві цикли команди: динаміка внутрішньо командних процесів	12	-	2	10
Тема 3. Міжособистісне спілкування в команді	12	-	-	12
Тема 4. Соціально-психологічні явища в команді	14	2	2	10
Тема 5. Групові ефекти в командній взаємодії	12	2	2	8
Тема 6. Статус та ролі в команді	14	2	2	10
Тема 7. Лідерство в команді	12	2	2	8
Тема 8. Міжособистісна довіра в команді	12	2	-	10
Тема 9. Психологічна дистанція в особистісних взаємовідносинах членів команди	12	2	2	8
Тема 10. Психологічна безпека команди	12	2	2	8
Тема 11. Організаційний стрес у команді	12	2	2	8
Тема 12. Життєздатність команди. Технології командного розвитку.	12	-	2	10
Всього годин	150	18	18	114

### 4. Навчальні матеріали та ресурси

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

#### 4.1 Базова література

1. Воляннюк 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](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., Воляннюк 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 тимблдингу. Харків: Друкарня Мадрид, 2017. 100 с.

8. Сергеева 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. Воляннюк Н.Ю. Довіра як психологічна детермінанта безпеки особистості / Н.Ю.Воляннюк // Актуальні проблеми модернізації законодавства та освіти в умовах євроінтеграційного поступу України : матеріали міжнар.наук.-практ.конф. Чернівці : 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. Аксиологічна 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 самозбереження особистості: 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.	<b>Тема 1. Команда у призмі наукового світогляду</b> 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. <b>Завдання на СР:</b> 1. Охарактеризуйте категорії соціально-психологічного простору. 2. Здійсніть порівняльний аналіз діяльнісно-орієнтованих, інтегративних та суб'єктно-орієнтованих моделей командотворення. 3. Опишіть механізми формування просторових уявлень про соціальне оточення. 4. Охарактеризуйте особливості командної діяльності.
2.	<b>Тема 4. Соціально-психологічні явища в команді</b> 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.

	<p><b>Завдання на СР:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Здійсніть порівняльний аналіз понять: «колективний настрій», «соціально-психологічний клімат» в команді.</li> <li>Охарактеризуйте ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату команди.</li> <li>Опишіть емоційно привабливі традиції та їх роль у командотворенні.</li> </ol>
3	<p><b>Тема 5. Групові ефекти в командній взаємодії</b></p> <p>Групові ефекти у командній взаємодії: соціальна фасилітація, групова ідентичність, ефект наслідування, конформізм, груповий егоїзм, соціальний маятник.</p> <p><b>Завдання на СР:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Розкрийте зміст групових ефектів у командній взаємодії.</li> <li>Поясніть сенс ефекту наслідування у команді.</li> <li>Продемонструйте зв'язок групової ідентичності із компонентами психологічного клімату.</li> </ol>
4.	<p><b>Тема 6. Статус та ролі в команді</b></p> <p>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.</p> <p><b>Завдання на СР:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Продемонструйте варіативність ролей в команді.</li> <li>Прокоментуйте співвідношення ролей та їх зв'язок із міжособистісними відносинами.</li> <li>Охарактеризуйте механізм засвоєння соціальної ролі в команді.</li> </ol>
5.	<p><b>Тема 7. Лідерство в команді</b></p> <p>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 співвідносини із лідерством.</p> <p><b>Завдання на СР:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Розкрийте зміст феноменів «лідерство» і «керівництво».</li> <li>Охарактеризуйте поняття соціальної влади в команді.</li> <li>Порівняйте положення лідера та керівника в команді та прокоментуйте їх завдання.</li> </ol>
6.	<p><b>Тема 8. Міжособистісна довіра в команді</b></p> <p>Раціональна та емоційна довіра партнерам. Соціальні функції довіри в команді. Потреба у довірі. Характеристики довіри. Типи довіри. Справжня та несправжня довіри. Дефіцит довіри в команді та його ознаки.</p> <p><b>Завдання на СР:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Розкрийте функції довіри в команді.</li> <li>Охарактеризуйте складові та ознаки довіри в команді.</li> <li>Продемонструйте типи довіри на прикладі у відносинах членів команди.</li> <li>Поясніть загрозу дефіциту довіри в команді.</li> </ol>
7.	<p><b>Тема 9. Психологічна дистанція в особистісних взаємовідносинах членів команди</b></p> <p>Категоризація психологічної дистанції між членами команди. Наукові підходи вивчення психологічної дистанції. Вплив конструктивної і деструктивної взаємодії на психологічну дистанцію в міжособистісних взаємовідносинах.</p> <p><b>Завдання на СР:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Порівняйте поняття «психологічна» та «соціальна» дистанція.</li> <li>Прокоментуйте категоризацію міжособистісного оточення з позиції психологічної дистанції.</li> <li>Продемонструйте зв'язок соціального простору із проявом факторів психологічної дистанції.</li> </ol>
8.	<p><b>Тема 10. Психологічна безпека команди</b></p> <p>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.</p>

	<p><b>Завдання на СР:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Охарактеризуйте загрози безпеки команди.</li> <li>2. Прокоментуйте бар'єри взаємодії.</li> <li>3. Продемонструйте загрозу втрати цінностей в командній взаємодії.</li> </ol>
9.	<p><b>Тема 11. Організаційний стрес у команді</b></p> <p>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.</p> <p><b>Завдання на СР:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Охарактеризуйте індикатори появи організаційного стресу в команді.</li> <li>2. Прокоментуйте види організаційного стресу.</li> <li>3. Виокреміть фактори виникнення організаційного стресу в команді.</li> </ol>

### Семінарські (практичні) заняття

#### Основні завдання циклу семінарських (практичних) занять:

сформувані у аспірантів:

- 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 (перелік дидактичного забезпечення, питання для поточного контролю та завдання на СР)
1.	<p><b>Тема 2. Життєві цикли команди: динаміка внутрішньо командних процесів</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Динаміка успішного розвитку команди.</li> <li>2. Етапи розвитку команди: становлення, пошук, розвиток.</li> <li>3. Оновлення складу команди в контексті особистісних змін та духовних орієнтирів членів команди.</li> </ol> <p><b>Завдання на СР:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Розкрийте етапи становлення команди.</li> <li>2. Опишіть особливості індивідуального розвитку членів команди.</li> <li>3. Продемонструйте як впливає на команду зниження авторитету лідера.</li> </ol>
2.	<p><b>Тема 4. Соціально-психологічні явища в команді</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Колективні взаємини, загальна думка, потреби, традиції.</li> <li>2. Соціально-психологічний клімат команди.</li> <li>3. Об'єктивні та суб'єктивні ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату.</li> </ol> <p><b>Завдання на СР:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Розкрийте роль «командного духу» у формуванні загальної думки.</li> <li>2. Охарактеризуйте компоненти соціально-психологічного клімату команди.</li> <li>3. Перерахуйте суб'єктивні ознаки сприятливого соціального-психологічного клімату команди.</li> </ol>
3.	<p><b>Тема 5. Групові ефекти в командній взаємодії</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Групові ефекти в команді та їх вплив на структуру командної взаємодії.</li> <li>2. Ефект групової належності</li> <li>3. Соціальна лінь в команді.</li> <li>4. Груповий фаворитизм.</li> </ol> <p><b>Завдання на СР:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Опишіть сутність групових ефектів в інтерактивній взаємодії членів команди.</li> <li>2. Охарактеризуйте сутність ефекту «деіндивідуалізації» у команді.</li> <li>3. Прокоментуйте сенс «групового фаворитизму».</li> </ol>

4.	<p><b>Тема 6. Статус та ролі в команді</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Розподіл рольових позицій у команді.</li> <li>2. Чинники, що впливають на статус члена команди.</li> <li>3. Авторитет члена команди та його складові.</li> <li>4. Соціометрія та її використання у визначенні ролей та статусів членів команди.</li> </ol> <p><b>Завдання на СР:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поясніть, що лежить в основі взаємності виборів.</li> <li>2. Охарактеризуйте соціометричну процедуру.</li> <li>3. Опишіть фактори, що впливають на статус членів команди.</li> </ol>
5.	<p><b>Тема 7. Лідерство в команді</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Спрямованість зусиль інструментального та емоційного лідера в команді.</li> <li>2. Положення лідера і його суперечності як члена команди.</li> <li>3. Співвідношення лідерства, авторитету та керівництва в команді.</li> </ol> <p><b>Завдання на СР:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Розкрийте сенс поняття «емоційний лідер» команди.</li> <li>2. Розкрийте внутрішні протиріччя положення лідера команди.</li> <li>3. Охарактеризуйте позиції членів команди по відношенню до лідера.</li> </ol>
6.	<p><b>Тема 9. Психологічна дистанція в особистісних взаємовідносинах членів команди</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поняття психологічна дистанція.</li> <li>2. Індикатори психологічної дистанції в міжособистісних відносинах.</li> <li>3. Мінімальна дистанція її види та прояви.</li> <li>4. Категоризація психологічної дистанції в міжособистісних відносинах.</li> </ol> <p><b>Завдання на СР:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Розкрийте сутність психологічної дистанції.</li> <li>2. Охарактеризуйте динаміку категоризації відносин між людьми у команді.</li> <li>3. Розкрийте сутність системоутворюючого фактору для встановлення дистанції між партнерами у команді.</li> </ol>
7.	<p><b>Тема 10. Психологічна безпека команди</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Види безпеки у команді.</li> <li>2. Інформаційно-психологічна безпека команди.</li> <li>3. Загрози та їх наслідки для безпеки команди.</li> </ol> <p><b>Завдання на СР:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Розкрийте зміст різних видів психологічної безпеки команди.</li> <li>2. Проаналізуйте загрози психологічній безпеці.</li> <li>3. Прокоментуйте наслідки інформаційно-психологічної безпеки команди.</li> </ol>
8.	<p><b>Тема 11. Організаційний стрес у команді</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поняття організаційного стресу у командній взаємодії.</li> <li>2. Особистісні ресурси протистояння організаційному стресу.</li> <li>3. Форми самоствердження та їх особливості.</li> <li>4. Соціальний стрес в команді та фактори напруженості.</li> <li>5. Рольові дисфункції у командній взаємодії.</li> </ol> <p><b>Завдання на СР:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Розкрийте поняття «рольові дисфункції» у командній взаємодії.</li> <li>2. В чому полягають особистісні ресурси подолання організаційного стресу команди.</li> <li>3. Охарактеризуйте підходи в оцінці активності спілкування в умовах організаційного стресу команди.</li> </ol>
9.	<p><b>Тема 12. Життєздатність команди. Технології командного розвитку.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Компоненти життєздатності та підходи до її вивчення.</li> <li>2. Фактори забезпечення надійності у командній взаємодії.</li> <li>3. Робота команди в умовах невизначеності.</li> <li>4. Контрактна регуляція взаємин у сфері командотворення.</li> <li>5. Принципи застосування командотворчих технологій.</li> </ol> <p><b>Завдання на СР:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Охарактеризуйте компоненти життєздатності команди.</li> </ol>

- |   |
|---|
| 2. Прокоментуйте загрози функціонування команди.<br>3. Опишіть компоненти надійності команди. |
|---|

## 6. Самостійна робота здобувача вищої освіти

Аспіранти самостійно опрацьовують питання:

### Тема 3. Міжособистісне спілкування в команді

Сумісна діяльність і взаємодія в команді. Міжособистісне спілкування в команді. Характеристика комунікативного спілкування в команді. Характеристика перцептивної сторони спілкування членів команди. Інтерактивна складова спілкування в команді.

## Політика та контроль

### 7. Політика навчальної дисципліни (освітнього компонента)

Опрацьовуючи навчальний матеріал освітнього компонента «Психологія командотворення», аспіранти виконують індивідуальне семестрове завдання шляхом підготовки реферату. Метою написання реферату є підтвердження рівня опанування аспірантами основних положень з обраної тематики, демонстрація знання відповідної літератури, вміння аналізувати матеріал, робити узагальнення та самостійні висновки.

Робота над рефератом передбачає поглиблене вивчення обраної психологічної проблеми, сучасної наукової літератури, а також оволодіння навичками логічного аналізу та узагальнення матеріалу, його системного викладу. Тема реферату обирається аспірантом самостійно впродовж двох тижнів з початку семестру, виходячи із запропонованого переліку. Окрім запропонованих, аспіранти можуть самостійно обрати власну тему реферату, обов'язково погоджуючи її з викладачем. У навчальній групі теми рефератів не повинні повторюватись. Орієнтовна тематика рефератів та вимоги до змісту та оформлення містяться у Додатку 1.

Аспіранти подають реферат на кафедру психології та педагогіки за два тижні до екзамену.

### 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 та уточнення незрозумілих моментів. Для здобувачів вищої освіти, які бажають продемонструвати відмінні результати навчання, активна робота на лекційних заняттях просто необхідна. Однак відпрацьовувати пропущені лекції не потрібно.

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

Аспірант 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 аспірантів до викладача під час лекції. Допускається і вітається діалог між аспірантами і викладачем на лекції. На практичних заняттях аспіранти фокусують свою увагу на аналізі особливостей командної діяльності, істотних ознак команди, типології команд, 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](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>

Серед технологічних рішень у рамках протидії порушенням академічної доброчесності в рамках вивчення курсу «Психологія командотворення» можна відзначити: перевірку підготовленого реферату на плагіат. Перевірка здійснюється в Системі виявлення збігів/ідентичності/схожості тексту від [компанії Юнічек](#). У разі виявлення академічного плагіату у роботах працівників та здобувачів вищої освіти Університету автори несуть відповідальність відповідно до чинного законодавства, у тому числі, передбачених [Законом України про освіту](#).

### Норми етичної поведінки

Норми етичної поведінки аспірантів 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](https://data.kpi.ua/sites/default/files/files/2015_1-140a1.pdf)

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

*Поточний контроль:* опитування за темою заняття, реферат.

*Календарний контроль:* проводиться двічі на семестр як моніторинг поточного стану виконання вимог силабусу.

*Семестровий контроль:* **екзамен**.

### Оцінювання та контрольні заходи

Рейтинг аспіранта з дисципліни складається з балів, що отримуються за:

- 1) підготовку доповіді та виступ на семінарських заняттях, групове обговорення питань семінарських занять;
- 2) виконання реферату (індивідуального завдання);
- 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 слухними доповненнями відповідей інших аспірантів 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

Аспірант отримує 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 аспіранта.

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

**2. Виконання індивідуального завдання (реферату) (максимальна кількість балів складає 23):**

тема реферату актуальна, план та зміст реферату системно розкривають обрану тему, є аналітичні висновки аспіранта, при підготовці реферату використано достатня кількість нормативних та наукових джерел	19-23
тема реферату актуальна, план та зміст реферату системно розкривають обрану тему, при підготовці реферату використано достатня кількість нормативних та наукових джерел але немає аналітичних висновків аспіранта	13-18
тема реферату актуальна, але план та зміст реферату не достатньо розкривають обрану тему, немає аналітичних висновків аспіранта, при підготовці реферату використано достатня кількість нормативних та наукових джерел	7-12
тема реферату актуальна, але план та зміст реферату не розкривають обрану тему, немає аналітичних висновків аспіранта, при підготовці реферату використано недостатня кількість нормативних та наукових джерел	1-6
реферат не зараховано (не виконано)	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 аспіранта не лише з матеріалом лекцій, але й з підручником та додатковою літературою; висловлення аспірантом 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 аспіранта 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

Деталізовані критерії оцінювання результатів навчання аспіранта визначені у положенні про РСО з дисципліни та представлені у Додатку 2.

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

**Рекомендації аспірантам**

При вивченні дисципліни «Психологія командотворення» аспірант 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 аспірантам 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 аспекту безпеки людини в різноманітних видах діяльності і в умовах соціального середовища, 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; посилення 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 аспірантів 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, д. психол. н., професором кафедри психології та педагогіки, Ложкіним Георгієм Володимировичем

**Ухвалено** кафедрою психології та педагогіки (протокол № 10 від 10.05.2023 р.).

**Погоджено** методичною комісією факультету соціології і права (протокол № 11 від 27.06.2023 р.).

**Орієнтовна тематика для рефератів**

1. Соціально-психологічний простір команди.
2. Команда як суб'єкт сумісної діяльності.
3. Команда як мала група.
4. Організаційна взаємодія в команді.
5. Психологічна сумісність в команді.
6. Психологічна спрацьованість в команді.
7. Переваги організації командної роботи.
8. Розподіл ролей в команді.
9. Динаміка внутрішньо командних процесів.
10. Нормативна модель командотворення.
11. Переваги та недоліки організації командної роботи.
12. Характеристика параметрів командної роботи.
13. Еволюція типів команд.
14. Ситуаційний аналіз командотворення.
15. Розвиток ефективної команди в організації.
16. Типологія командоутворення.
17. Керування командотворенням.
18. Рольова структура команди.
19. Психологічна культура команди.
20. Психологічні критерії ефективності команди.
21. Життєвих шлях команди.
22. Командно-рольова взаємодія.
23. Уявлення про команди в різних організаційних культурах.
24. Команда як організація з ефективною культурою.
25. Організаційні можливості командної роботи.
26. Керівник команди як стратегічний лідер.
27. Згуртованість та сумісність членів команди.
28. Команда як організаційна структура.
29. Рівні командної ефективності.
30. Психологія командних рішень.
31. Рольова диференціація членів команди.
32. Конфлікти у командній взаємодії.
33. Міжособистісні відносини у команді.
34. Характеристика соціально-психологічних явищ в команді.
35. Роль традицій у командній взаємодії.
36. Психологічна структура авторитету в команді.
37. Детермінанти психологічної безпеки в команді.
38. Інформаційно-психологічна безпека в команді.
39. Технології розвитку команд.
40. Контрактна регуляція взаємин у сфері командотворення.

**Структура реферату**

Стиль викладення матеріалу має бути науково-діловим.

Матеріал розподіляється рівномірно у відповідності до плану реферату:

- вступ (мають бути обґрунтовані актуальність та практичне значення обраної теми реферату, визначені мета та завдання роботи);
- основна частина (розкривається тема реферату шляхом висвітлення основних питань. При цьому необхідно зосередити увагу на аналізі поставлених питань в літературі з висновками щодо їх теоретичної та практичної значущості);
- висновки (необхідно сформулювати:

а) науково-теоретичні та практичні підсумки проведеного аналізу за проблематикою реферату;

б) теоретичні та практичні рекомендації, що випливають з проведеного аналізу. Вони мають логічно пов'язуватися із змістом викладеного матеріалу);

– список літератури (містить використані джерела та публікації).

#### **Вимоги до написання реферату**

Обсяг реферату має складати – 1 друкований аркуш (24 сторінки). До загального обсягу роботи не входять додатки, глосарій, список використаних джерел, таблиці та рисунки, які повністю займають площу сторінки. Але всі сторінки зазначених елементів підлягають суцільній нумерації. У тексті обов'язково повинні бути посилання на літературу та інші джерела, що використовувалися при підготовці реферату.

Текст реферативної роботи викладається державною мовою на стандартних аркушах формату А-4 (210 x 297).

Робота друкується шрифтом Times New Roman, 14 кеглем; вирівнювання – «За шириною»; міжрядковий інтервал «Полуторний» (1,5 Lines); абзацний відступ – п'ять знаків (1,25 см); верхнє і нижнє поле – 2 см., ліве – 3 см, праве – 1 см. Абзацний відступ має бути однаковим у всьому тексті і дорівнювати п'яти знакам (1,25 см).

Розділи та підрозділи мають містити заголовки, які належить точно відтворювати у змісті. Заголовки розділів, зазвичай, розміщують посередині рядка. Назви розділів друкують великими літерами без розділових знаків у кінці, без підкреслень. Заголовки розділів слід починати з належного відступу.

Нумерація сторінок має бути наскрізною. Порядковий номер сторінки позначають арабською цифрою і проставляють у правому верхньому куті сторінки без крапки чи рисок. Титульний аркуш включається до загальної нумерації сторінок письмової роботи, але номер сторінки на титульному аркуші, зазвичай, не проставляють. Розділи слід нумерувати також арабськими цифрами.

При використанні літературних джерел в тексті письмової роботи можуть бути два варіанти посилань на них. Перший – це посторінкові посилання (виноски): коли на сторінці цитується джерело, то внизу цієї сторінки під основним текстом наводиться бібліографічний опис літературного джерела і вказується сторінка. Другий – коли в разі посилання на літературне джерело у квадратних дужках вказується його порядковий номер у списку літератури та конкретна сторінка, наводиться цитата, точні цифри, дані.

Ілюстративний матеріал – малюнки, графіки, схеми тощо слід розміщувати безпосередньо після першого посилання на нього в тексті. Якщо графік, схема, таблиця не поміщається на сторінці, де є посилання, їх подають на наступній сторінці. На кожний ілюстративний матеріал мають бути посилання в тексті.

Максимальна кількість балів за реферат складає 23 бали.

Кожний реферат оцінюється, виходячи з аналізу сукупності таких критеріїв:

1. Актуальність теми.
2. План та зміст реферату має системно розкривати обрану тему.
3. Особистий внесок оцінюється із наявності власних аналітичних висновків.
4. Використані джерела, тобто наявність достатньої кількості сучасних нормативних і наукових джерел.

### Рейтингова система оцінювання результатів навчання

Рейтинг аспірантів із дисципліни «Психологія командотворення» складається з балів, що отримуються за:

- 1) підготовку доповіді та виступ на семінарських заняттях, групове обговорення питань семінарських занять;
- 2) виконання реферату (індивідуального завдання);
- 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 слухними доповненнями відповідей інших аспірантів 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

Аспірант отримує 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 аспіранта.

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

2. Виконання індивідуального завдання (реферату) (максимальна кількість балів складає 23):

тема реферату актуальна, план та зміст реферату системно розкривають обрану тему, є аналітичні висновки аспіранта, при підготовці реферату використано достатня кількість нормативних та наукових джерел	19-23
тема реферату актуальна, план та зміст реферату системно розкривають обрану тему, при підготовці реферату використано достатня кількість нормативних та наукових джерел але немає аналітичних висновків аспіранта	13-18
тема реферату актуальна, але план та зміст реферату не достатньо розкривають обрану тему, немає аналітичних висновків аспіранта, при підготовці реферату використано достатня кількість нормативних та наукових джерел	7-12
тема реферату актуальна, але план та зміст реферату не розкривають обрану тему, немає аналітичних висновків аспіранта, при підготовці реферату використано недостатня кількість нормативних та наукових джерел	1-6
реферат не зараховано (не виконано)	0

### 3. Екзамен

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 аспіранта не лише з матеріалом лекцій, але й з підручником та додатковою літературою; висловлення аспірантом 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 аспіранта 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

**Необхідною умовою допуску до екзамену є рейтинг (Rc) не менше 50% від RC, тобто 25 балів.**

***Розрахунок шкали (R) рейтингу:***

Сума вагових балів контрольних заходів протягом семестру складає:

$$RC = 27 + 23 = 50 \text{ балів}$$

Екзаменаційна складова шкали дорівнює 50% від R, а саме:

$$RE = 50 \text{ бали.}$$

Таким чином, рейтингова шкала з дисципліни складає:

$$R = RC + RE = 100 \text{ балів.}$$

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

<i>Кількість балів</i>	<i>Оцінка</i>
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

**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. Поясніть 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. Поясніть 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.