



МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

**для преподавателей, классных руководителей
по формированию коммуникативного взаимодействия в
студенческом коллективе:
«От песчаной россыпи» к «Горящему факелу»**

ОДОБРЕНО
Методическим советом
ГАПОУ КТиХО
Протокол № 04
от 16.03.2023 г.

РАССМОТРЕНО
Методическим объединением
Классных руководителей
Протокол № 4.
от «02» марта 2023 г.

Автор (составитель): Семенова Юлия Валентиновна., педагог - психолог

Ф.И.О., должность

Рецензенты: Марчук Евгений Александрович., заместитель директора по
воспитательной работе

Методическое пособие предназначено для классных руководителей, преподавателей. Методическое пособие направлено на формирование студенческого коллектива и формирование положительного психологического климата в коллективе. Включает в себя основные понятия возрастного периода обучающихся колледжа, рассматривает стили организаторской деятельности классного руководителя и формы работы направленные на эффективный процесс коммуникации.



Содержание

Введение	4
1. Визитная карточка Юности	6
2. Подбор групп обучающихся для выполнения организаторских задач	7
3. Общие тенденции, влияющие на развитие студенческого коллектива	7
4. Стили организаторской деятельности классного руководителя	9
5. Формы организаторской работы классного руководителя	10
6. Выстраивание процесса коммуникации	10
7. Построение модели речевого коммуникативного процесса	13
Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы	15

Введение

В современных условиях резко изменилось отношение к коммуникации. Сегодня коммуникация становится объектом исследования, поскольку от уровня нашего знания этих процессов зависят наши результаты. Перед обществом возникает новая задача — как объединить в единые типы поведения социальные группы с автономным поведением, как достичь консенсуса (ведь не случайно данный термин стал излюбленным в речи политиков постсоветского времени). Система иерархической коммуникации, где главным компонентом был приказ, стала меняться на систему демократической коммуникации, где основой становится убеждение.

Лауреат Нобелевской премии К. Гэлбрейт сказал об этом феномене, что человек хочет быть услышанным. Это новая характеристика человека, которая не столь явно проявлялась в прошлом. Теория коммуникации и позволяет наладить эти связи между населением и властью, между фирмой и клиентом, между заводом и потребителем. В добавление к прямой связи, где мы уже достаточно преуспели, приходит обратная, резко повышающая роль получателя информации.

Актуальность. Без преувеличения, коммуникацию можно считать необходимым и всеобщим условием жизнедеятельности человека и одной из фундаментальных основ существования общества. Общество — не столько совокупность индивидов, сколько те связи и отношения, в которых данные индивиды находятся друг с другом. Во многом именно этим и объясняется столь пристальный интерес к коммуникации со стороны представителей самых разных научных направлений, и, в первую очередь, обществоведов. История общественной мысли свидетельствует, что философы и социологи, политологи и культурологи, психологи и педагоги, лингвисты и журналисты всегда, в той или иной мере, обращались к проблемам человеческого общения. Однако каждый новый исследователь, столкнувшийся с ними, обнаруживал, что коммуникативная проблематика оказывается едва ли не самой запутанной.

Если для российской системы образования теория коммуникации — сравнительно новая учебная и научная дисциплина, то за рубежом, особенно в университетах Европы и США, уже сложилась определенная традиция ее преподавания. Здесь в качестве самостоятельной академической дисциплины эта область научного знания сформировалась в середине XX в. и стала развиваться столь же быстрыми темпами, как и вызвавшая ее к жизни электронно-коммуникативная революция. В течение нескольких десятилетий в США и ряде других стран читаются курсы по теории коммуникации, сложился круг авторитетных специалистов и школ, издается большое количество учебной и научной литературы.

Особенно заметный рост исследовательского интереса к проблемам коммуникации и информации стал наблюдаться во второй половине XX в. Вызван он был в первую очередь бурным развитием кибернетики, математической теории коммуникации и современных электронных систем связи. С появлением работ Н. Винера, К. Шеннона, У.Р. Эшби, наших отечественных ученых А.И. Берга, А.Н. Колмогорова и других термины «коммуникация», «информация», «информационный обмен» получили широкое распространение в самых разных

отраслях науки и стали едва ли не самыми многозначными. К началу 1960-х гг. только в зарубежной философской и социологической литературе насчитывалось около сотни определений коммуникации. Можно с уверенностью сказать, что сегодня таких определений существует на порядок больше. Поэтому каждый, кто интересуется результатами научных исследований в данной области, сталкивается с богатым спектром точек зрения, аспектов, срезов, попыток общетеоретического и специального подхода к исследованию и пониманию коммуникации.

Основные термины

Коммуникация – механизм, посредством которого обеспечивается существование и развитие человеческих отношений, включающий в себя все мыслительные символы, средства их передачи в пространстве и сохранения во времени (Ч. Кули).

Коммуникация – это акт отправления информации от мозга одного человека к мозгу другого человека (П. Смит, К. Вэрри., А. Пулфорд).

Коммуникация (биол.) – это передача сигналов между организмами или частями одного организма, когда отбор благоприятствует продуцированию и восприятию сигналов. В процессе коммуникации происходит изменение информации и взаимная адаптация субъектов (Д. Лютис., Н. Гауэр).

Коммуникация – специфический обмен информацией, процесс передачи эмоционального и интеллектуального содержания (А. Б. Зверинцев, А. П. Панфилов)

Стремительно разрастаясь и игнорируя междисциплинарные барьеры, коммуникативное знание охватывает все более широкое «исследовательское поле». Некоторые специалисты полагают, что границы этого поля начинают сливаться с границами самого общества. В частности, Н. Винер, основоположник кибернетики, уверен в том, что «сообщество простирается лишь до того предела, до которого простирается действенная передача информации», а «обмен информации — цемент, скрепляющий общество». Известный французский этнолог-структуралист, родоначальник структурной антропологии К. Леви-Строс даже высказал предположение, что социальные науки «идут к коперниковой революции, которая сведется к интерпретации общества в целом через использование теории коммуникации».

Цели и задачи

Цель – формирование коммуникативного взаимодействия между классным руководителем и обучающимися в студенческих группах посредством теоретического инструментария.

Задачи:

- изучить психолого-педагогическую литературу;
- изучить характеристики стилей руководства;
- исследовать этапы развития студенческого коллектива;
- исследовать модель коммуникативного взаимодействия Лассуэлла. Матрица 5w.

Для решения поставленных задач использован теоретический комплекс методов, содержащий анализ и обобщение изученной литературы.

1. Визитная карточка Юности

Одно из значимых условий работы организатора – это знание людей, с которыми работаешь. Студенты познаются в процессе обучения. Однако, прежде чем приступить к делу необходимо располагать сведениями тех, с кем будешь на протяжении длительного времени сотрудничать. Пропуск в страну юности выдается тем, кому не меньше 14-15 лет и не старше 21-22 года.

Юношество – особая пора в жизни человека и она сказывается на своеобразии поведения студентов и их взаимоотношения между собой. Юношеский возраст уже на пороге взрослости, но еще несет в себе подростковые черты. Такое переплетение возрастных особенностей можно заметить через сочетание качеств самоуверенности и растеренности, доверчивости и скепсисом, устремленность вперед с негативизмом, романтичность и бескомпромисность. Стремление к максимализму, энергичность, боевитость, повышенная критичность,

Юность – это шаг в зрелость. Время становления дружбы, первой любви. Цена дружеской верности, преданности, чести как никогда высока.

В связи с особенностями возраста, преподавателю, работающему со студентами юношеского возраста необходимо:

- Учитывать индивидуальные особенности обучающихся (темперамент, характер);
- Выделить у каждого обучающего отличительные черты характера и подумать на какие из них можно опираться в организаторской работе;
- Учитывать то, что в противоречивых поступках отражается несформированность характера;
- Оказывать больше доверия студентам с приобретением нерешительных и неуверенных черт характера;
- Изучить интересы, увлечения и способности обучающихся;
 - вид деятельности, который для студентов должен быть не только общественно значимым, но эмоционально привлекательным следуя из правила «каждому - конкретное дело», «каждому - дело по душе»;
 - при поручении опираться не только на способности, но и на задатки, которым надо помогать развиваться;
 - активность, включать в организационную деятельность среди обучающихся младших курсов.

2. Подбор групп обучающихся для выполнения организаторских задач

При подборе групп для выполнения организаторских задач необходимо учитывать разность в отношениях обучающихся к предстоящей работе.

Выделяют три типа крайних людей:

Первый тип – люди, ориентированные на дело.

Характеристики личностных качеств: последовательны, инициативны, трудолюбивы, самостоятельны, альтруистичны. В процессе общего дела учитывают процесс выстраивания взаимоотношений в группе влияющего на результат деятельности.

Второй тип – люди, ориентированные на взаимодействие с другими людьми, на общение с ними.

Характеристики: легкость в общении, проявляют заботу о товарищах, уважительно относятся к мнению окружающих. Забота о результате для них отходит на второй план т.к. приоритетное место занимает общение.

Третий тип – люди, ориентированные на себя.

Характеристики: склонны выполнять деятельность в которой не требуется взаимодействие с другими участниками группы, подозрительны, агрессивны, предъявляют повышенные требования к другим при этом в поведении проявляют неуверенность.

Крайние типы встречаются редко. Как правило, в человеке есть несколько типов и один является доминирующим.

Для продуктивного взаимодействия и достижения поставленных результатов рекомендуется включать в состав рабочей группы три типа обучающихся, перед которыми будут поставлены разные задачи.

3. Общие тенденции, влияющие на развитие студенческого коллектива

Классный руководитель является влияющей фигурой на процесс построения общения в группе. От его интервенций, действий, форм взаимодействия, стиля управления студенческим коллективом зависит то, как будет внутри учебной группы развиваться коммуникация обучающихся. Форма поведения студенческого коллектива является воспитательным воздействием на классного руководителя.

Если на процесс развития студенческого коллектива, влияние коллектива на каждого обучающегося посмотреть с точки зрения общих тенденций, то можно выделить две основные.

Первая тенденция рассматривается через основной канал воздействия. В данном коллективе построен уровень доверия в группе и студенты открыто выражают друг другу свое мнение по поводу организации мероприятия, результатов проделанной работы. Обсуждают вопросы в форме дискуссии, дебатов, деловой беседы.

Вторая тенденция рассматривается через стихийное воздействие. Уровень доверия коллектива классному руководителю и среди обучающихся не простирается, что находит выражение в таком поведении обучающихся как: пассивность студентов, демонстративное избегание конктирования и общения, не поддержание разговора, презрение, во время сообщения классного руковдиетля информации демонстративное общение студентов друг с другом без переключения внимания на сообщение.

Столкновение личности и коллектива, даже если наблюдается тенденция конфликтной ситуации, является закономерностью развития группы. Однако, при этом важно учитывать процесс коммуникации между всеми участниками обраовательного процесса: классный руководитель – родитель – студент.

Эффективно выстроить свою работу с родителями и студентами в аспекте коммуникации, которая оказывает влияние на психологический климат в коллективе, классному руководителю помогают его организаторские способности в «организаторском рояле» из одиннадцати «клавишей». Ударяя по каждой, классный руководитель получает следующие звуки:

- компетентность - знание того дела, которое требуется организовать;
- активность - умение действовать энергично, активно при решении практических задач;
- инициативность - особое творческое проявление активности, выдвижении идей, предложений;
- общительность - открытость для других, готовность к общению, потребность иметь контакты с людьми;
- сообразительность - способность доходить до сущности явлений, видеть их причины и следствия, определять главное;
- настойчивость - проявление силы воли, упорство, умение доводить дело до конца;
- самообладание - способность контролировать свои чувства, свое поведение в сложных ситуациях;
- работоспособность - выносливость, способность вести напряженную работу;
- наблюдательность - умение замечать и сохранять в памяти детали;
- самостоятельность – независимость в решениях, умение самому находить пути решения задачи, ответственность;
- организованность – способность переключения на необходимый режим работы, планировать свою деятельность, проявлять последовательность и собранность.

Перечисленные качества у способного организатора могут не достигать высокого уровня развития, но и не должны переходить в противоположенные по знаку способности.

4. Стили организаторской деятельности классного руководителя

Для продуктивной организации взаимодействия со студентами классные руководители используют стили организаторской деятельности. Для того чтобы легче разобраться в стилях руководства, обозначим их символами.

«Разящие стрелы»

Фабула. Стрелок натянул тетиву, и стрела, вырвавшись из плена сильных пальцев, понеслась к цели. А стрелок достает из колчана следующую стрелу. Он торопится, так как целей много и их надо все успеть поразить.

Характеристика. Классный руководитель с преобладающим данным типом руководства может не замечать, что рядом находятся студенты, которые имеют желание участвовать в реализации поставленных целей и сотрудничать для достижения результатов. В данном примере классный руководитель не доверяет обучающимся и выбирает действовать самому, так как это будет надежнее.

«Возвращающийся бумеранг»

Фабула. Бумеранг пущенный умелой рукой в цель, он пролетает по окружности и возвращается обратно к тому месту, откуда был послан. Метатель может еще раз применить это оружие

Характеристика. Классный руководитель с данным стилем руководства единолично, без согласования со студентами, принимает решение и настойчиво добивается выполнения от обучающихся поставленных перед ними целей в форме приказов, указаний, требований в сторону участников порученного дела.

«Снующий челнок»

Фабула. Группа, которая выстраивает взаимодействие между собой по сюжету басни И. Крылова «Лебедь, щука и рак». Классному руководителю приходится приспособливаться, уговаривать студентов, чтобы дело было доведено до конца.

Характеристика. Классный руководитель применяет стратегию поведения в конфликте компромисс. Является третьим лицом для переговоров между подгруппами, которые между собой не могут договориться.

«Плывущий плот»

Фабула. Медленное течение реки несет плот. Его то вынесет на середину и он горделиво покачивается у всех на виду, то прибьет к берегу, а то занесет в тихую заводь, и он стоит спокойно и ждет порыва ветра, чтобы его понесло дальше.

Характеристика. Классный руководитель с данным стилем работы со студенческим коллективом предпочитает выполнять текущие задачи при работе с группой при этом, не беспокоясь о том, по какому вектору развивается взаимодействие в студенческом коллективе.

5. Формы организаторской работы классного руководителя

Организаторская деятельность классного руководителя представляет собой полифонию не только из способностей, которые перечислены выше, стиля руководства коллективом, но и из индивидуальности организатора. Можно выделить несколько форм организаторской работы с условными названиями: организаторы - «художники», организаторы – «мыслители», организаторы – «практики».

Организаторы – «художники» в процессе коммуникации воздействуют на обучающихся эмоциональностью речи и мимикой, образными картинками будущих достижений как группы так и конкретного обучающегося.

Организаторы - «мыслители» - в процессе взаимодействия предпочитают действовать, опираясь на логику доказательств, стройность в рассуждении, в работе стремятся найти закономерность. Значимыми факторами является внутреннее содержание ситуационного и коммуникативного процесса, а не внешние обстоятельства; поиск смысла; целесообразность; увидеть разумное значение дела.

Организаторы – «практики» - увлекают собственным примером через включение в деятельность, в которой обучающиеся могут посмотреть, как делать. Стараются меньше уделять внимание рассказам и доказательствам.

Классные руководители могут сочетать в себе несколько форм работы с обучающимися. Важным аспектом здесь является то, как группа студентов развивается в коллектив под руководством способностей и выбранных форма работы классного руководителя.

6. Выстраивание процесса коммуникации

Коллектив является лучшим воспитателем человека, если в нем есть место таким процессам как сотрудничество, сплоченность, творчество. Наличие перечисленных факторов не формируется стихийно, а является одним из важных результатов развития коммуникативного взаимодействия. Постепенность выстраивания процесса коммуникации формирует предпосылки развития студенческой группы как коллектива. Данный процесс можно сравнить как восхождение к вершине, которое берет свое начало у подножья горы. Подъем включает в себя ступени, каждая из которых имеет свою характеристику.

«Песчаная россыпь»

На первой ступени развития коллектива студенты или мало знают друг друга или еще не решаются/ не желают пойти на встречу друг к другу. Наблюдается отсутствие совместных дел, общих интересов. В случае, если классный руководитель на первых этапах не берет на себя роль лидера группы или в группе не выявляется твердая, авторитетная фигура среди студентов, то процесс развития коллектива можно сравнить с «рыхлостью» и «отдельностью песчинок», что в дальнейшем приводит к «рассыпанию» группы на множество малых подгрупп

и в том числе к отдельности от группы некоторых обучающихся. группа данного уровня существует формально, не принося радости и удовольствия её участникам.

В развитии группы данного уровня предпочтительнее может оказаться стиль руководства «Разящие стрелы». В этом случае преобладающей стратегией коммуникативного взаимодействия будет прослеживаться четкость в постановке задач для студенческого коллектива, подробный инструктаж, жесткий контроль на всех этапах работы. Другие стили руководства могут быть вспомогательными.

«Мягкая глина»

Мягкая глина является материалом, который сравнительно легко поддается воздействию и из него можно лепить различные изделия. Если студенческая группа попадает в руки классного руководителя, лидера группы, которые имеют общий вектор развития группы, понимание движения формирования студенческого коллектива, то студенческий коллектив приобретает форму, содержание, знания и навыки, способствующие профессиональному и личностному развитию группы.

При отсутствии заданного вектора развития группы студенческий коллектив приобретает неопределенную форму, не формируется доверие в группе между её участниками, уровень коммуникативного взаимодействия носит точечный характер. Отношения переходят от доброжелательных до конфликтных. Последние могут принимать форму затяжных. Студенты по своей инициативе редко приходят на помощь друг к другу.

Скрепляющим звеном здесь является формальная дисциплина и требования классного руководителя. Подлинного лидера из участников группы ещё нет т.к ему трудно в числе множества подгрупп себя проявить.

Стиль руководства студенческим коллективом может преобладать «Разящие стрелы». Но активнее вводятся «бумеранговые» приемы, которые применяются для выявления актива группы, возможность группы опираться на актив, при привлечении одноклассников к обсуждению тем. Классный руководитель позволяет активу самим принимать решения при совместном согласовании с группой.

«Мерцающий маяк»

На данном этапе развития коллектив понимает и принимает заданный ему вектор развития. Это можно заметить через наличие таких характеристик группы как: преобладание желания совместного участия в студенческой деятельности; помогать друг другу; организация совместного досуга основанного на стремление совместного проведения времени. В группе повышается уровень доверия между участниками. Классный руководитель и актив группы становятся для обучающихся точкой опоры. Организаторы, актив группы не дают «погаснуть маяку» вовлекая студентов в творческую, общественную и профессиональную деятельность, организуя необходимую поддержку.

Группа «Мерцающий маяк» по сравнению с другими группами отличается своей индивидуальностью. У неё ещё наблюдаются трудности с волевыми решениями, нахождением общих взглядов, не всегда хватает сил следовать требованиям группы у некоторых участников группы. Недостаточно часто проявляется инициатива. Редко выносятся предложения по улучшению дел. Активность носит не постоянный характер, в виде всплесков по включению в деятельность.

На данном этапе развития студенческого коллектива является применение таких стилей организации как «Возвращающийся бумеранг» и «Разящие стрелы». Как правило, актив группы имеет уже больший вес среди студентов и классный руководитель может активнее использовать мнение группы, считаться с позицией большинства, если вектор направлен на положительную динамику развития группы.

Для положительного эмоционального климата коллектива в отдельных случаях можно использовать как вспомогательные способы воздействия стили «Снующий челнок» и «Плывущий плот», которые позволяют применять стратегию компромисса, если этого требует ситуация.

«Алые паруса»

Алые паруса – символ устремленности вперед, неуспокоенности, дружеской верности, преданности своему долгу. В группе действует принцип «один - за всех, все - за одного!» в коммуникативном взаимодействии наблюдается сочетание дружеского участия с принципиальностью и взаимной требовательностью. Командный состав парусника – знающие и надежные организаторы, авторитетные товарищи. Классный руководитель уходит в фон. За поддержкой, советом, помощью обращаются к активу группы.

На данном этапе развития группы студенты переживают гордость за свой коллектив, все переживают горечь в случае неудач и покидания группы одного из его участников. Группа живет не только процессами, которые протекают внутри, но и жизнью других групп учебного учреждения выстраивая с ними товарищеские связи.

Независимо от того, что группа достаточно сплоченная участники группы могут не всегда сразу признавать свои ошибки, но со временем их пересматривают.

Основной организацией в работе классного руководителя с группой становится взаимодействие через актив группы посредством реализации стиля руководства «Возвращающийся бумеранг», который является основным на данном этапе развития коллектива. Контроль, проверки, инструктаж освобождают место для сплоченности и сработанности коллектива. Классный руководитель является «мозговым центром» для разработки идей, подающего инициативу и поддерживающего начинания студентов.

«Горящий факел»

Горящий факел – это живое пламя, горючим материалом которого является дружба, единая воля, взаимопонимание, деловое сотрудничество, ответственность каждого не только за себя, но и за весь коллектив. Так же здесь проявляются все дружеские качества, которые присутствуют на этапе «Алые паруса»

В основе руководства коллективом на данном этапе находится самоуправление, где опора является не актив, а в целом вся группа. Требования классного руководителя к личности предъявляются от имени коллектива. Внимание классного руководителя направлено на установление связей с другими группами, на формирование активной позиции всего коллектива в колледже, среди других объединений. Распределительные действия классного руководителя носят познавательный характер.

У каждой группы может быть свой путь к коллективу, на который оказывают влияние такие факторы как:

- правильное предъявление педагогических требований;
- формирование здорового общественного мнения;
- организация увлекательных перспектив;
- организация самоуправления;
- создание и развитие традиций коллективной жизни.

Основой всех перечисленных факторов влияющих на развитие студенческого коллектива от подножья горы до вершины является особенность коммуникативного взаимодействия между классным руководителем и обучающимися, классным руководителем и активом группы, участников группы друг с другом.

7. Построение модели речевого коммуникативного процесса

Сегодня особое внимание уделяется повышению эффективности речевого воздействия как значимого аспекта влияющего на эффективность коммуникации. Автор К. Ховланд предложил модель речевого коммуникативного процесса с обозначением его отдельных звеньев, которая представляет собой «матрицу убеждающей коммуникации».

Автор Г. Лассуэлл предложил модель коммуникации при помощи, которой можно изучить убеждающее воздействие на примере средств массовой информации (в частности, газет).

Модель коммуникативного процесса, по Лассуэллу, включает пять элементов.

- 1) Кто? (передает сообщение, исследование контроля) — Коммуникатор;
- 2) Что? (передается) — Сообщение (текст);
- 3) Как? (осуществляется передача) — Канал;
- 4) Кому? (направлено сообщение, исследование аудитории) — Аудитория;

5) С каким эффектом? — Эффективность (исследование эффекта).

По поводу каждого элемента этой схемы предпринято много разнообразных исследований. Например, всесторонне описаны характеристики коммуникатора, способствующие повышению эффективности его речи, в частности выявлены типы его позиции во время коммуникативного процесса. Таких позиций может быть три:

– открытая — коммуникатор открыто объявляет себя сторонником излагаемой точки зрения, оценивает различные факты в подтверждение этой точки зрения;

– отстраненная — коммуникатор держится подчеркнуто нейтрально, сопоставляет противоречивые точки зрения, не исключая ориентации на одну из них, но не заявленную открыто;

– закрытая — коммуникатор умалчивает о своей точке зрения, даже прибегает иногда к специальным мерам, чтобы скрыть ее.

Содержание каждой из этих позиций задается целью, задачей, которая преследуется в коммуникативном воздействии, но важно, что принципиально каждая из названных позиций обладает определенными возможностями для повышения эффекта воздействия.

Рассмотренная схема играет определенную положительную роль при познании способов и средств воздействия в процессе коммуникации. Правильно подобранные способы коммуникации позволяют эффективнее выстроить процесс взаимодействия между классным руководителем и студенческим коллективом. Однако, необходимо учитывать, что данная модель фиксируют лишь структуру процесса коммуникации, но ведь этот процесс включен в более сложное явление — общение, поэтому важно и в этой одной стороне общения увидеть его содержание. А содержание это состоит в том, что в процессе коммуникации осуществляется взаимовлияние людей друг на друга. Чтобы полностью описать процесс взаимовлияния, недостаточно только знать структуру коммуникативного акта, необходимо еще проанализировать и мотивы общающихся, их цели, установки, стили управления студенческим коллективом классным руководителем, особенности построения взаимоотношений на каждой ступени развития коллектива и пр. Для этого нужно обратиться к тем знаковым системам, которые включены в речевое общение помимо речи. Хотя речь и является универсальным средством общения, она приобретает значение только при условии включения в систему деятельности.

Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы

Основные источники:

- 1 Амонашвили Ш. А. Психологические основы педагогики сотрудничества: Учебное пособие. - Киев, 1991. - 230с.
- 2 Красовский Ю.Д. Организационное поведение: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Менеджмент" и "Маркетинг" - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009.- 527с.
- 3 Лутошкин А.Н. Как вести за собой: Учебное пособие. – М.: Просвещение, 1986.–206 с.
- 4 Лисс Э. М. Деловые коммуникации: Учебник: для использования в образовательном процессе образовательных организаций, реализующих программы высшего образования по направлениям подготовки "Экономика", "Менеджмент", "Государственное и муниципальное управление" - М.: Дашков и Ко, 2018. – 324с.
- 5 Райгородский Д.Я. Психология руководства: Учебное пособие. - Самара: Бахрах - М.: 2005. -768с.
- 6 Резник С.Д. Организационное поведение: Учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности "Менеджмент организации" - М.: ИНФРА-М.: 2006.- 256 с.
- 7 Шарков Ф.И. Социальные технологии управления коммуникациями в профессиональной деятельности / Ф.И. Шарков, А.М. Горохов // Коммуникология: электронный научный журнал. 2016. - №1. – С. 61 – 67.

Интернет-ресурсы:

1. https://spravochnick.ru/pedagogika/teoriya_vospitaniya/kollektiv_sozdanie_i_razvitiye/
2. <https://studfile.net/preview/7652979/page:13/>
3. <https://cyberleninka.ru/article/n/opyt-izucheniya-kollektiva-kollektivooobrazovaniya-i-protssesa-formirovaniya-kollektiva-v-sotsialno-gumanitarnom-znanii>
4. https://studopedia.ru/5_114592_formirovanie-kollektiva.html