

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра психологии

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой психологии
Протокол от «30» августа 2019 г.
№ 8

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**адаптированной для обучающихся инвалидов и обучающихся
с ограниченными возможностями здоровья**

ПСИХОЛОГИЯ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ (Б1.В.ДВ.5.1)

Психол. ком. работы

краткое наименование дисциплины

по специальности: 37.05.02 Психология служебной деятельности
специализация: «Морально-психологическое обеспечение служебной
деятельности»
квалификация выпускника: Психолог
форма обучения: очная

Год набора - 2020

Новосибирск, 2019

Автор – составитель:

кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры психологии Рубцова М.О.

Заведующий кафедрой психологии:

кандидат психологических наук, доцент Войтик И.М.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	5
3. Содержание и структура дисциплины.....	6
4. Фонд оценочных средств текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине	7
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	15
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	15
6.1 Основная литература	15
6.2 Дополнительная литература	16
6.3 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	16
6.4 Нормативные правовые документы	17
6.5 Интернет-ресурсы	17
6.6 Иные источники	17
7. Информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	18
8. Материально-техническая база	19

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина «Психология командной работы» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК – 11	Способность изучать психологический климат, анализировать формы взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности	ПК-11.2	Способность анализировать, \поддерживать психологический климат в коллективе
ПК – 18	Способность консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата	ПК – 18.1	Способность устанавливать и осуществлять взаимодействие с должностными лицами и личным составом (командой) по вопросам консультирования по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности.
ПК – 28	Способность планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов	ПК – 28.1	Способность устанавливать и осуществлять взаимодействие по вопросам планирования и организации служебной деятельности.

1.2. В результате освоения дисциплины должны быть сформированы:

Таблица 2

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Мониторинг психологического климата, описание и анализ форм организации взаимодействий в служебных коллективах	ПК-11.2	<i>на уровне знаний:</i> -видов, типов, закономерностей взаимодействия сотрудников в профессиональной группе -способов и параметров оценки психологического климата в профессиональной группе
		<i>на уровне умений:</i> -давать оценку уровню взаимодействия и психологического климата в профессиональной группе
		<i>на уровне навыков:</i> -самостоятельной аналитической работы в различных видах профессиональной деятельности, -эффективной коммуникации с сотрудниками
Психологическое консультирование в области управленческой, социальной, профессиональной, образовательной деятельности, консультирование должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата, индивидуальное консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста	ПК – 18.1	<i>на уровне знаний:</i> -специфики работы психолога с должностными лицами; -специфики работы психолога в области организации служебной деятельности; -методов и технологий эффективной организации психологического консультирования по психологическим проблемам в области служебной деятельности на уровне руководителя и команды
		<i>на уровне умений:</i> -разрабатывать основное содержание и определять функции психологических мероприятий в служебных (учебных) коллективах по формированию и поддержанию благоприятного психологического климата
		<i>на уровне навыков:</i> -организации коммуникативного, мотивационно - ориентированного взаимодействия с должностными лицами
Организация работы малых коллективов и групп исполнителей в процессе решения конкретных профессиональных задач	ПК – 28.1	<i>на уровне знаний:</i> -- психологических знаний в области организации служебной деятельности на уровне команды
		<i>на уровне умений:</i> -- разрабатывать содержание мероприятий по контролю и учету результатов служебной деятельности

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Дисциплина «Психология командной работы» (Б1.В.ДВ.5.1) изучается на 4 курсе в 8 семестре. Общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах - 5.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем: лекции – 32, практические – 16, лабораторные – 16, самостоятельная работа студента 89. Контроль самостоятельной работы составил 27 часов.

Формы промежуточной аттестации – экзамен.

Место дисциплины

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области психологии.

Дисциплины, которые реализуются после изучения данной дисциплины: Основы медиации (Б1.В.ДВ.8.1), Судебная психология (Б1.В.ДВ.8.2), Коучинг в управлении человеческими ресурсами (Б1.В.ОД.11).

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 3

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			л/эо, дог	лр/эо, дог ³	пз/эо, дог ³	КСР		
Раздел 1	Методология тренинговой работы	55	16	8	8		23	
Тема 1.1	Условия становления тренинговой работы	28	8	4	4		12	О
Тема 1.2	Группа как инструмент работы психолога	27	8	4	4		11	
Раздел 2	Личность тренера	62	16	8	8		30	
Тема 2.1	Требования к компетентности тренера	30	8	4	4		14	Д
Тема 2.2	Техники командообразования	32	8	4	4		16	ПЗ
Контрольная работа по курсу		63				27	36	
Промежуточная аттестация								Экзамен
Всего		180	32	16	16	27	89	180 ак.ч
								5.3Е
								135астр.ч

Содержание дисциплины

Раздел 1. Методология тренинговой работы

Тема 1.1 Условия становления тренинговой работы

Предпосылки возникновения групповой формы работы. История возникновения и развитие тренинга. Сущность и основные характеристики социально-психологического тренинга. Общие и конкретные цели и задачи социально-психологического тренинга. Отличие от других видов психологического воздействия (обучение, психологическое консультирование, психотерапия). Принципы проведения социально-психологического тренинга. Виды и основные направления социально-психологического тренинга. Область применения социально-психологического тренинга и типы решаемых проблем в ходе проведения тренинга.

Тема 1.2 Группа как инструмент работы психолога

Требования к комплектованию групп. Нормы и правила групповой работы (добровольность, активность, персонификация высказываний, конфиденциальность и т.д.). Основные стадии развития группы тренинга. Основные операции, обеспечивающие управление групповыми процессами. Понятие обратной связи и принципы её

предоставления в процессе групповой работы. Временные рамки отдельного занятия и программы тренинга в целом. Пространственное расположение участников тренинга. Техники, используемые на начальном этапе реализации программы тренинга (процедура знакомства участников, снятие напряжения, мотивирование участников на дальнейшую работу и т.д.).

Раздел 2. Личность тренера

Тема 2.1 Требования к компетентности тренера

Специфика тренерской деятельности. Основные требования к профессиональным навыкам ведущего группы социально-психологического тренинга. Стили ведения группы социально-психологического тренинга. Анализ трудностей и проблемных ситуаций для ведущего. Слагаемые профессионализма. Создание благоприятного климата и фасилитирующих отношений в группе. Креативность и гибкость ведущего, способствующие удовлетворению возникающих запросов участников тренинга в процессе работы.

Тема 2.2 Техники командообразования

Групповая дискуссия: цели применения, общая характеристика процесса. Этапы и фазы групповой дискуссии (ориентировка, оценка, завершающая фаза). Профессиональные умения, необходимые ведущему при проведении дискуссии. Типы дискуссии. Формы проведения. Эффекты групповой дискуссии. Общие тренинговые методы: игровые методы, методы, направленные на развитие социальной перцепции, методы телесно-ориентированной терапии, медитативные техники. Классификация методов групповой работы в рамках основных психологических и психотерапевтических подходов современности. Психоаналитический подход, экзистенциально - гуманистический подход, поведенческий подход. Уровни оценки эффективности социально-психологического тренинга.

4. Фонд оценочных средств текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Психология командной работы» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Таблица 4

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1. Методология командной работы		
Тема 1.1.	Условия становления тренинговой работы	Для лиц с нарушениями зрения: Устный ответ на вопросы Для лиц с нарушениями слуха: Письменный ответ на вопросы Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Устный ответ на вопросы
Тема 1.2	Группа как инструмент работы психолога	Для лиц с нарушениями зрения: Устный ответ на вопросы Для лиц с нарушениями слуха: Письменный ответ на вопросы Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Устный ответ на вопросы
Раздел 2. Личность тренера		
Тема 2.1	Требования к компетентности тренера	Для лиц с нарушениями зрения: Электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения или с помощью ассистента. Для лиц с нарушениями слуха: Электронное тестирование . Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения или с помощью ассистента.

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 2.2	Техники командообразования	Для лиц с нарушениями зрения: Электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения или с помощью ассистента. Для лиц с нарушениями слуха: Электронное тестирование . Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения или с помощью ассистента.

Форма промежуточной аттестации: зачет, экзамен.

Для обучающихся с нарушением зрения

экзамен проводится в устной (возможно с помощью ассистента или использованием специализированного программного обеспечения) форме по билетам. Содержание билета доводится до обучающегося ассистентом или с использованием специализированного программного обеспечения.

Для обучающихся с нарушением слуха

экзамен проводится в устной (возможно с помощью сурдопереводчика) форме по билетам.

Для обучающихся с нарушением опорно-двигательного аппарата экзамен проводится в устной (возможно с помощью ассистента или использованием специализированного программного обеспечения) форме по билетам.

Информационные технологии, программное обеспечение, материально-техническая база, оценочные средства, необходимые для освоения дисциплины адаптированы для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Материалы текущего контроля успеваемости предоставляются в формах, адаптированных к конкретным ограничениям здоровья и восприятия информации обучающихся:

для лиц с нарушениями зрения: в устной форме или в форме электронного документа с увеличенным шрифтом с использованием специализированного программного обеспечения.

для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме или в форме электронного документа.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в устной форме или печатной форме или в форме электронного документа.

При проведении текущего контроля успеваемости обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены СИУ – филиал РАНХиГС или могут использоваться собственные технические средства.

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа или на выполнение заданий.

Типовые вопросы для устного опроса

по темам 1.1 Условия становления тренинговой работы и 1.2 Группа как инструмент работы психолога

1. Какова общая характеристика социально-психологического тренинга?
2. Каковы цели и задачи социально-психологического тренинга?
3. Каковы виды и основные направления социально-психологического тренинга?

4. Какова основная область применения социально-психологического тренинга?
5. Каковы принципы проведения социально-психологического тренинга?
6. Какова организация групповой работы при проведении социально-психологического тренинга?
7. Каковы основные стадии развития группы тренинга?
8. Каковы групповые нормы и правила?
9. Каковы функции ведущего социально-психологического тренинга?
10. Какова специфика деятельности ведущего (тренера)?

Типовые темы для подготовки к докладу

по теме 2.1 Требования к компетентности тренера

1. Социально-психологические проблемы при планировании групповой работы.
2. Групповая дискуссия как метод социально-психологического тренинга.
3. Роль и функции ведущего при проведении групповой дискуссии.
4. Типы и формы проведения групповой дискуссии.
5. Эффективность использования групповой дискуссии при проведении социально-психологического тренинга.
6. Понятие ролевой игры. Виды ролевых игр.
7. Специфика и особенности проведения ролевых игр.
8. Методы проведения социально-психологического тренинга.
9. Проблема подбора упражнений в соответствии с целью социально-психологического тренинга.
10. Эффекты социально-психологического тренинга.

Типовые практические задания

по теме 2.2. Техники командообразования

Задание 1. Заполните таблицу.

Название метода	Виды	Цели применения в ходе тренинга
Групповая дискуссия		
Игровые методы		
Методы, направленные на развитие социальной перцепции		
Методы телесно-ориентированной психотерапии		
Медитативные техники		

Задание 2. Заполните таблицу

Подход	Виды	Цель тренинга
Психодинамический		
Поведенческий		
Гуманистический		

Задание 3. Заполните таблицу

Стадия	Содержание и значение
Подготовка	
Кризис в развитии тренинговой группы	
Осознание	
Переоценка	

Задание 4. Заполните таблицу

№ п/п	Направленность упражнений	Пример упражнения
1.	Разогревающие упражнения	
2.	Упражнения на создание работоспособности	
3.	Упражнения на работу с самовосприятием	
4.	Получение обратной связи	
5.	Упражнения на развитие межличностной чувствительности и внутригруппового взаимодействия	
6.	Упражнения на развитие психических процессов	
7.	Упражнения на организацию групповой дискуссии	
8.	Эффективное общение в конфликте	
9.	Медитация	
10.	Процедуры для завершения занятий	

4.3. Оценочные средства промежуточной аттестации

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК – 11	Способность изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности	ПК-11.2	Способность анализировать, поддерживать психологический климат в коллективе
ПК – 18	Способность консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата	ПК – 18.1	Способность устанавливать и осуществлять взаимодействие с должностными лицами и личным составом (командой) по вопросам консультирования по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности
ПК – 28	Способность планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов	ПК – 28.1	Способность устанавливать и осуществлять взаимодействие по вопросам планирования и организации служебной деятельности

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы:

Таблица 2

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Мониторинг психологического климата, описание и анализ форм организации взаимодействий в служебных коллективах	ПК-11.2	на уровне знаний: -видов, типов, закономерностей взаимодействия сотрудников в профессиональной группе -способов и параметров оценки психологического климата в профессиональной группе

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
		<p><i>на уровне умений:</i> -давать оценку уровню взаимодействия и психологического климата в профессиональной группе</p> <p><i>на уровне навыков:</i> -самостоятельной аналитической работы в различных видах профессиональной деятельности, -эффективной коммуникации с сотрудниками</p>
<p>Психологическое консультирование в области управленческой, социальной, профессиональной, образовательной деятельности, консультирование должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата, индивидуальное консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста</p>	<p>ПК – 18.1</p>	<p><i>на уровне знаний:</i> -специфики работы психолога с должностными лицами; -специфики работы психолога в области организации служебной деятельности; -методов и технологий эффективной организации психологического консультирования по психологическим проблемам в области служебной деятельности на уровне руководителя и команды</p> <p><i>на уровне умений:</i> -разрабатывать основное содержание и определять функции психологических мероприятий в служебных (учебных) коллективах по формированию и поддержанию благоприятного психологического климата</p> <p><i>на уровне навыков:</i> -организации коммуникативного, мотивационно - ориентированного взаимодействия с должностными лицами</p>
<p>Организация работы малых коллективов и групп исполнителей в процессе решения конкретных профессиональных задач</p>	<p>ПК – 28.1</p>	<p><i>на уровне знаний:</i> -- психологических знаний в области организации служебной деятельности на уровне команды</p> <p><i>на уровне умений:</i> -- разрабатывать содержание мероприятий по контролю и учету результатов служебной деятельности</p>

Типовые вопросы и задания для подготовки к экзамену

1. Какова общая характеристика социально-психологического тренинга?
2. Каковы цели и задачи социально-психологического тренинга?
3. Каковы виды и основные направления социально-психологического тренинга?
4. Какова основная область применения социально-психологического тренинга?
5. Каковы принципы проведения социально-психологического тренинга?
6. Какова организация групповой работы при проведении социально-психологического тренинга?
7. Каковы основные стадии развития группы тренинга?
8. Каковы групповые нормы и правила?
9. Каковы функции ведущего социально-психологического тренинга?
10. Какова специфика деятельности ведущего (тренера)?
11. Обозначьте свою точку зрения по вопросу условий для групповой сплоченности.
12. Обозначьте свою точку зрения по вопросу условий для приобретения нового опыта

- поведения в группе.
13. Обозначьте свою точку зрения по вопросу условий осознания психологических защит.
 14. Обозначьте свою точку зрения по вопросу условий авторитетности тренера.
 15. Обозначьте свою точку зрения по вопросу условий для деструктивного поведения участников группы.

**Типовые варианты билетов по курсу дисциплины
«Психология командной работы»**

Билет 1

Вопрос. Какова организация групповой работы при проведении социально-психологического тренинга

Задание. Предложите 5 упражнения для повышения работоспособности участников группы.

Билет 2

Вопрос. Каковы групповые нормы и правила?

Задание. Предложите 5 упражнения для развития навыков обратной связи между участниками группы.

Шкала оценивания для этапа ПК-11.2

Таблица 5.

Экзамен (5-балльная шкала)	Критерии оценки
2	Компетенции, предусмотренные рабочей программой дисциплины, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки оценки психологического климата в коллективе не сформированы.
3	Компетенции, предусмотренные рабочей программой дисциплины, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки оценки и поддержания психологического климата в коллективе сформированы не в полной мере.
4	Компетенции, предусмотренные рабочей программой дисциплины, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Способен продемонстрировать практические навыки оценки и поддержания психологического климата в коллективе
5	Компетенции, предусмотренные рабочей программой дисциплины, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Демонстрирует развитые практические навыки оценки и поддержания психологического климата в коллективе.

Шкала оценивания для этапа ПК – 18.1 и ПК – 28.1

Таблица 6.

Экзамен (5-балльная шкала)	Критерии оценки
2	Компетенции, предусмотренные рабочей программой дисциплины, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки применения организационных методов для достижения коммуникативных целей в коллективе не сформированы.
3	Компетенции, предусмотренные рабочей программой дисциплины, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки применения организационных методов для достижения коммуникативных целей в коллективе сформированы не в полной мере.
4	Компетенции, предусмотренные рабочей программой дисциплины, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Способен применять организационные методы для достижения коммуникативных целей в коллективе
5	Компетенции, предусмотренные рабочей программой дисциплины, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способен использовать организационные методы, приемы и средства для достижения коммуникативных целей. Понимает собеседника, логично и аргументировано разъясняет цели и задачи психологического консультирования в коллективе.

4.4. Методические материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется в соответствии с фондом оценочных средств в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающихся.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов устанавливается с учётом индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

Порядок проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме для лиц с нарушениями зрения: в устной форме или в форме электронного документа с использованием специализированного программного обеспечения

для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме или в форме электронного документа.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в устной форме или в печатной форме, или в форме электронного документа.

Студент обязан явиться на экзамен в указанное в расписании время. Опоздание на экзамен не допускается. В порядке исключения на экзамен могут быть допущены лица, предъявившие оправдательные документы, связанные с причинами опоздания.

Во время проведения экзамена студентам запрещается иметь при себе и использовать средства связи. Использование материалов, а также попытка общения с другими студентами или иными лицами, в том числе с применением электронных средств связи, несанкционированные перемещения и т.п. являются основанием для удаления студента из аудитории и последующего проставления оценки «неудовлетворительно».

Обучающимся инвалидам и обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости по личному устному или письменному заявлению предоставляется дополнительное время для подготовки ответа или выполнения задания (не более чем на 30 мин.).

Ответы на вопросы и выполненные задания обучающиеся предоставляют в доступной форме:

для лиц с нарушениями зрения: в устной форме или в письменной форме с помощью ассистента, в форме электронного документа с использованием специализированного программного обеспечения

для лиц с нарушениями слуха: в электронном виде или в письменной форме.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в устной форме или в письменной форме или в форме электронного документа (возможно с помощью ассистента).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения допускается использование дистанционных образовательных технологий, адаптированных для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены образовательным учреждением или могут использоваться собственные технические средства.

Промежуточная аттестация по дисциплине определяет уровень сформированности этапов компетенций, предусмотренных адаптированной образовательной программой.

По результатам зачета в ведомость выставляется оценка: «зачтено», «не зачтено».

По итогам сдачи экзамена в ведомость выставляется оценка: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Психология командной работы» состоит в последовательном освоении двух разделов. В первом разделе «Методология командной работы» рассматриваются методологические аспекты данного направления практической работы. Студенту рекомендуется изучить соответствующую литературу по данному разделу, сделать конспект, в котором отражаются ключевые моменты тем.

Во втором разделе «Личность тренера» рассматриваются вопросы, связанные с компетентностью тренера, а также техники работы с группой. Изучение данного раздела позволит студенту сформировать банк упражнений для группового тренинга, а также получить опыт участия в нем и проведения.

При подготовке к практическим занятиям необходимо особое внимание уделять качеству усвоения теоретического материала, пониманию определений, положений различных подходов и т.д. При необходимости вынести вопросы, вызывающие затруднение, на групповое обсуждение и получить необходимые разъяснения от преподавателя. Студентам задается домашнее задание, которое необходимо выполнять регулярно.

Методические рекомендации по подготовке к устному опросу.

Устные опросы на занятиях проводятся систематически, что способствует систематизации и более глубокого усвоения пройденного материала. В качестве домашнего задания студенту предлагается ответить на вопросы в устной или письменной форме. Для этого необходимо ознакомиться с рекомендуемой литературой по теме, выделить ключевые моменты (определения, классификации т.п.), возможно сделать конспект учебного материала.

Методические рекомендации по выполнению практических заданий.

Выполнение практических заданий следует начинать с повторения теоретических материалов лекции на соответствующую тему, а также изучить дополнительную литературу по теме, рекомендованную преподавателем. Затем необходимо внимательно изучить формулировку задания, для того чтобы выполнить его наиболее точно и полно. По окончании выполнения практического задания необходимо кратко обозначить возникшие у студента трудности при выполнении задания и способы совладания с ними.

Итогом практических заданий является вывод о полученных результатах (где и каким образом можно использовать результаты в профессиональной деятельности психолога).

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1 Основная литература

1. Авдеев, В. В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: Рейнжиниринговая технология [Электронный ресурс]: учеб. пособие / В. В. Авдеев. — Электрон. дан. — Москва: Финансы и статистика, 2014. — 960 с. — Доступ из ЭБС издательства «Лань». — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=69109, требуется авторизация (дата обращения: 26.07.2016). — Загл. с экрана.

2. Галиуллина, С. Д. Психология управления [Электронный ресурс]: учеб. пособие / С. Д. Галиуллина; Уфимский государственный университет экономики и сервиса. –Изд. 2-е, доп. - Электрон. дан. - Уфа: Уфимский государственный университет экономики и сервиса, 2013. - 240 с. – Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272469>, требуется авторизация (дата обращения: 26.07.2016). – Загл. с экрана.

3. Селезнева, Е. В. Психология управления [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. В. Селезнева. — Электрон. дан. Москва: Издательство Юрайт, 2016. — 373 с. — (Бакалавр. Академический курс). — Доступ из ЭБС изд-ва «Юрайт». — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/617D4097-7CC5-4AD7-A495-C7D99EB55DDC>, требуется авторизация (дата обращения : 26.07.2016). — Загл. с экрана.

6.2 Дополнительная литература

1. Авдеев, В. В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы : Реинжиниринговая технология [Электронный ресурс] : практикум / В. В. Авдеев. — Электрон. дан. — Москва : Финансы и статистика, 2014. — 256 с. — Доступ из ЭБС изд-ва «Лань». — Режим доступа : <http://e.lanbook.com/book/69108>, требуется авторизация (дата обращения : 26.07.2016). — Загл. с экрана.

2. Джордж, Дж. М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс] : учеб. пособие для вузов / Дж. М. Джордж, Г. Р. Джоунс. — Электрон. дан. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 460 с. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/52063.html>, требуется авторизация (дата обращения : 26.07.16). – Загл. с экрана.

3. Живица, О. В. Лидерство [Электронный ресурс] : учеб. пособие / О. В. Живица. - Электрон. дан. - Москва: Университет «Синергия», 2017. - 193 с. – Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455425>, требуется авторизация (дата обращения : 26.07.2016). – Загл. с экрана.

4. Занковский, А. Н. Психология деловых отношений [Электронный ресурс]: учеб. пособие / А. Н. Занковский. — Электрон. дан. — Москва: Евразийский открытый институт, 2008. — 383 с. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11094.html>, требуется авторизация (дата обращения: 26.07.16).

5. Карташова, Л. В. Организационное поведение: учеб. пособие для слушателей образоват. учреждений, обучающихся по программе МВА и др. программам подгот. упр. кадров / Л. В. Карташова; Ин-т экономики и финансов "Синергия". - Москва: Инфра-М, 2012. - 155 с.

6. Козлова, А. М. Организационное поведение. Для руководителей [Электронный ресурс]: пособие / А. М. Козлова. - Электрон. дан. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 319 с. – Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=139768>, требуется авторизация (дата обращения: 26.07.2016). – Загл. с экрана.

6.3 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Карташова, Л. В. Организационное поведение: учеб. пособие для слушателей образоват. учреждений, обучающихся по программе МВА и др. программам подгот. упр. кадров / Л. В. Карташова; Ин-т экономики и финансов "Синергия". - Москва: Инфра-М, 2012. - 155 с.

6.4 Нормативные правовые документы

не предусмотрены

6.5 Интернет-ресурсы

1. www.psy.msu.ru/science/vestnik/ Вестник Московского университета. Серия 14. Психология
2. www.voppsy.ru/ Вопросы психологии
3. <http://prakpsyjournal.ru/> Журнал практического психолога
4. http://www.mpsu.ru/mag_mir_psyhologii_content Мир психологии
5. <http://npsyj.ru/> Национальный психологический журнал
6. <http://psystudy.ru/> Психологические исследования
7. http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html Психологический журнал
8. <https://psy-journal.hse.ru/> Психология. Журнал Высшей школы экономики
9. <http://www.koob.ru/> Электронная библиотека
10. <http://znanium.com/> Электронно-библиотечная система

6.6 Иные источники

не используются

7. Информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.

Информационно-технические средства, необходимые для изучения дисциплины:

7.1. Доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося инвалида или обучающегося с ограниченными возможностями здоровья обеспечен предоставлением ему не менее чем одного учебного, методического печатного и/или электронного издания по дисциплине (включая электронные базы периодических изданий), в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- Для обучающихся с нарушениями зрения: в форме электронного документа с использованием специализированного программного обеспечения;
- Для обучающихся с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа;
- Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа;

7.2. Содержание дисциплины размещено на сайте информационно-коммуникационной сети Интернет: http://siu.ranepa.ru/student_teaching/?page=834, в кабинете студента требуется авторизация.

7.3. Для контактной и самостоятельной работы используются мультимедийные комплексы, электронные учебники и учебные пособия, адаптированные к ограничениям здоровья обучающихся имеющиеся в:

- электронно-библиотечных системах «Университетская библиотека ONLINE», «Издательства ЛАНЬ», «Издательства Юрайт», «IPRbooks», «Университетская Информационная Система РОССИЯ», «Электронная библиотека диссертаций РГБ», «Научная электронная библиотека eLIBRARY», «EBSCO», «SAGE Premier»;
- системе федеральных образовательных порталов «Экномика. Социология. Менеджмент», «Юридическая Россия», Сервер органов государственной власти РФ, Сайт Сибирского Федерального округа и др.

– Могут использоваться информационные справочные правовые систем: «Консультант плюс», «Гарант»

7.4. Обучающиеся обеспечиваются следующим комплектом программного обеспечения, адаптированного для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов:

- пакет MS Office
- Microsoft Windows
- сайт филиала
- СДО Прометей
- корпоративные базы данных
- iSpring Free Cam8.

Для обучающихся с нарушениями зрения:

- NVDA (Non Visual Desktop Access) - свободная, с открытым исходным кодом программа для MS Windows, которая позволяет незрячим или людям с ослабленным зрением работать на компьютере без применения зрения, выводя всю необходимую информацию с помощью речи;
- Экранная лупа – программа экранного увеличения;
- Экранный диктор (на англ.яз) – программа синтеза речи;

Для обучающихся с нарушениями слуха:

- Speech logger– программа перевода речи в текст.

8. Материально-техническая база

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья)	Экран, компьютеры с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная, офисные кресла.
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Экран, компьютер с подключением к локальной сети института, и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподаватель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная
Лаборатория личностного и профессионального развития	Полиграф «Фемида», компьютер с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор, колонки, DVD-проигрыватель, 2 музыкальных центра, видеокамера, 2 видеомэгнитофона, методические материалы (тесты, методики и т.п.), столы письменные, стулья, шкаф, трибуна настольная, стеллаж, доска аудиторная, ковровое покрытие; стекло для одностороннего просмотра для проведения фокус-групп.
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа	Стол� аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная
Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы	Компьютеры с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет, столы аудиторные, стулья, доски аудиторные. Центр интернет-ресурсов: компьютеры с выходом в Интернет, автоматизированную библиотечную информационную систему и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Университетская Информационная Система РОССИЯ», «Электронная библиотека диссертаций РГБ», «Научная электронная библиотека eLIBRARY», «EBSCO», «SAGE Premier». Система федеральных образовательных порталов «Экономика. Социология. Менеджмент», «Юридическая Россия», Сервер органов государственной власти РФ, Сайт Сибирского Федерального округа и др. Экран, компьютер с подключением к локальной сети филиала и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная. Наборы виртуального демонстрационного оборудования, наглядные учебные пособия.
Библиотека (имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет	Компьютеры с подключением к локальной сети филиала и Интернет, Wi-Fi, столы аудиторные, стулья, Wi-Fi.