Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Институт бизнеса и делового администрирования

Кафедра Гуманитарных наук, деловой этики и социальной ответственности

УТВЕРЖДЕНА
решением Ученого совета Института
бизнеса и делового администрирования
Протокол от «29» июня 2017 г.
№____4_____

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.1.2. Командообразование для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья
(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

41.03.05 Международные отношения
(код, наименование направления)

__«Международные отношения: политика, экономика, бизнес»__
(направленность (и) (профиль (и) специализация (ии))

бакалавр
(квалификация)

очная
(форма(ы) обучения)

Год набора 2017

Москва, 2017 г.**Автор-составитель:**
старший преподаватель кафедры Гуманитарных наук, деловой этики и социальной ответственности Михальчи Е.В.

Заведующая кафедрой Гуманитарных наук, деловой этики

и социальной ответственности д. ф. н., профессор Колесникова И.В.**СОДЕРЖАНИЕ**

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ 4

2. ОБЪЕМ И МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ 4

3. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ 5

4. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 7

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ 15

6. УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 16

6.1. ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА 16

6.2. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА 16

6.4. НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ 17

6.5. ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ 17

6.6. ИНЫЕ ИСТОЧНИКИ 17

МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ 17

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

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.1.2. «Командообразование для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК-ОС-3	Способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК-ОС-3.2	Способность вовлекаться/участвовать в командной деятельности

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК-ОС-3.2	**следующих знаний:** – основных категорий, понятий и проблем социального и личностного развития человека, феномена социальных групп и командной работы, – принципов проведения и организации различных форм командной работы (круглого стола, дискуссии, мозгового штурма и т.д.); **следующих умений**: – использовать идеи философии в процессе самопознания и социальной коммуникации; – применять полученные знания для анализа социальной реальности и практических решений в личной жизни и профессиональной сфере; – определять способ обработки информации; – использовать в своей деятельности различные формы организации командной работы; – применять техники и приемы эффективного общения; – объяснять феномены общения; – устанавливать доверительные взаимоотношения; **следующих навыков:** – использования полученных в эмпирических исследованиях фактов для подготовки и обоснования решений в области социального и личностного развития человека; – самостоятельного разрешения конфликтных ситуации в группе; – самостоятельной организации работы группы;

		– организовывать эффективную работу группы.

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

- Дисциплина «Командообразование для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья» относится к к блоку дисциплин по выбору вариативной част учебного плана, объем 36 акад./27 астроном. часов (1 ЗЕ), из них контактной работы с преподавателем 18 акад./13.5 астрон. часов (практических), самостоятельная работа – 18 акад./13.5 астрон. часов. Форма промежуточной аттестации – зачет.

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний философии, социологии и правоведению.

Место дисциплины

Изучается в 1-м семестре. Данную дисциплину студенты могут выбирать из числа дисциплин, находящихся в данном блоке:
- «Социальная адаптация инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья»;
- «Командообразование»;
- «Социальная адаптация».

3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточ-ной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	**Понятие команды и работы в команде. Лидерство и команда.**	**5/ 3.75**			**3/ 2.25**		**2/ 1.5**	ПО, Р.
Тема 2	**Управление конфликтами в команде.**	**5/ 3.75**			**3/ 2.25**		**2/ 1.5**	ПО.
Тема 3.	**Тренинг по управлению конфликтами в коллективе.**	**2/1.5**			**2/1.5**			ДИ
Тема 4.	**Стимулирование творчес-кой активности в команде и навыки решения проблем.**	**5/ 3.75**			**3/ 2.25**		**2/ 1.5**	ПО, СР.
Тема 5	**Процесс развития команды и взаимодействие в коман-де. Организация эффектив-ной работы команды.**	**5/ 3.75**			**3/ 2.25**		**2/ 1.5**	ПО. Р.
Тема 6.	**Базовые техники командообразования.**	**4/3**			**2/1.5**		**2/ 1.5**	ПО.
Тема 7.	Тренинг по формированию команды.	**2/1.5**			**2/1.5**			ДИ
Тема 8.	Психология больших и малых групп.	**4/3**			**2/1.5**		**2/ 1.5**	ПО.Р.

Тема 9.	**Команда как вид групп высокого уровня развития**	**4/3**			**2/1.5**		**2/ 1.5**	**Тестирование**
Промежуточная аттестация		**---**					**Зачет**	
Всего:		**36/ 27**			**18/ 13.5**		**18/ 13.5**	

Академ./ астроном. часы

П - презентация ДИ- деловая игра ПО - письменный опрос КР - контрольная работа Р - реферат ПР – практическая работа

Содержание дисциплины (модуля)

№ п/п	**Наименование тем (разделов)**	**Содержание тем (разделов)**
Тема 1	**Понятие команды и работы в команде. Лидерство и команда.**	Особенности построение команд и модели работы в команде. Понятие «лидерства» и его значение в команде. Изучение групповой динамики и принципов формирования команды.
Тема 2	**Управление конфликтами в команде.**	Понятие «конфликта». Основные виды конфликтов в коллективах. Подходы к решению конфликтов. Самозащита от последствий конфликтов.
Тема 3	**Тренинг по управлению конфликтами в коллективе.**	Тренинг по эффективному разрешению конфликтов в коллективе. Формирование представлений о стратегиях поведения в конфликте. Развитие умения конструктивно разрешать конфликтные ситуации. Освоение алгоритма осуществления стратегии сотрудничества и конфликтных ситуациях.
Тема 4	**Стимулирование творческой активности в команде и навыки решения проблем.**	Развитие творческой активности членов коллектива и навыков руководства успешной работой команды. Формирование навыков решения проблем для эффективной деятельности команды.
Тема 5	**Процесс развития команды и взаимодействие в команде. Организация эффективной работы команды.**	Формирование навыков решения проблем и распределения командных ролей среди членов коллектива. Формы развития команды и взаимодействия членов команды.
Тема 6	**Базовые техники командообразо-вания.**	Методическое обеспечение подбора кандидатов в команду. Использование типологии Майерс–Бриггс в сочетании с индивидуальным профилем трудовой мотивации Ричи-Мартина в целях выявления личностной предрасположенности к реализации той или командной роли в рамках функциональной модели Р. Белбина. Социально-психологическая поддержка целенаправленной командной деятельности, направленной на реализацию миссии в полном объеме. Структурные методы командной работы. Техники стимуляции креативности.
Тема 7	**Тренинг по формированию команды.**	Изучение особенностей групп и команд. Формирование умений работать в группе и в команде. Изучение алгоритма построения команды и законов ее деятельности.
Тема 8	**Психология больших и малых**	Практикоориентированные социально-психологические подходы к исследованию малых групп и развитию личности в

	групп.	интрагрупповом контексте. Определение малой группы. Групповая динамика, как движущая сила группового развития, диалектическое взаимодействие личности и группы как взаиморазвивающих субъектов. Стадии жизненного цикла группы. Уровень группового развития. Специфика изучения и структурирования интрагрупповых процессов в контексте организационного функционирования и развития.
Тема 9	**Команда как вид групп высокого уровня развития**	Специфика команды как группы высокого уровня развития: социально-психологический и структурно-деятельностный аспекты. Соотношение смыслового содержания понятия «команда» в обыденном и социально-психологическом контекстах. Содержательное соотнесение понятий «команда» и «коллектив» в рамках научного лексикона современной социальной психологии. Управленческая команда как практический инструмент разрешения диалектического противоречия между функциями руководства и лидерства в современной организации. Критерии принятия решения о разработки и реализации полномасштабной программы по созданию управленческой команды в организации. Развитие управленческих кадров. Модель оптимальной функционально-ролевой структуры управленческой команды.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1 Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.1.4. «Командообразование для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся: письменный опрос, защита рефератов, самостоятельная работа, тестирование

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета в форме тестирования.

4.2 Материалы текущего контроля успеваемости.

К теме 1. Реферат.
1. Признаки команд.
2. Основные закономерности командообразования.
3. Роль руководителя в формировании команд.

К теме 2. Практическая работа.
Задание по теме «Разрешение конфликтной ситуации». Анализ участниками различных вариантов поведения в конфликтных ситуациях.

К теме 3. Деловая игра.
«Стратегии поведения в конфликте». Ознакомление с характеристиками стратегий поведения в конфликте. Оценка эффективности применения каждой из стратегий поведения в конфликте. Развитие умения распознавать различные стратегии поведения в конфликте.

К теме 4. Практическая работа
Изучение теоретического обоснование рассмотрения команды как особого социально-психологического феномена, ее отличие от других видов малых групп высокого уровня развития; социально-психологической и психолого-акмеологической специфики деятельности команды; этических и правовых норм, регламентирующих деятельность команды

К теме 5. Реферат

1. Концепция деятельностного опосредствования и теория команд – есть ли реальные содержательные различия и, если «да», то в чем?
2. Команда как практическое средство разрешения противоречия между функциями организационного руководства и лидерства в современных условиях.
3. Правовые, профессиональные и этические нормы деятельности командного оператора.
4.. Специфика создания управленческих команд в образовательных учреждениях.
5. Основные социально-психологические и психолого-акмеологические критерии подбора кандидатов в команду.

К теме 6. Письменный опрос.

1. Перечислите универсальные факторы, повышающие групповую сплоченность и групповое напряжение. Охарактеризуйте типичное для первой стадии группового развития соотношение сплоченность/напряжение.
2. Охарактеризуйте типичную для первой стадии группового развития неформальную интрагрупповую структуру власти и психологические механизмы ее формирования.
3. Дайте определение командного видения, миссии, стратегии и выделите их содержательную специфику на первой стадии группового развития.
4. Перечислите основные задачи командного оператора и средства их решения применительно к первой стадии группового развития.

К теме 7. Деловая игра

Тренинг по формированию команды. Определение норм, правил (правило отличной работы, деловых отношений), задач. Развитие рабочих отношений в группе и в команде -создание рабочих ролей для выполнения задач. Фокусирование энергии на поставленных целях-мониторинг ресурсов (в том числе и временных). Однозначное подкрепление норм и правил функционирования группы и команды.

К теме 8. Реферат

1. «Этапы большого пути» - история становления и развития практикоориентированных исследований малых групп.
2. «Группа без личности» и «Личность вне группы» - методологические проблемы классических социально-психологических подходов к изучению малых групп.
3. Сплоченность и напряжение – диалектика групповой динамики.
4. «Герои» и «Козлы отпущения» - первичная неформальная статусно-ролевая структура группы как ресурс командообразования.
5. Сила «перевернутой пирамиды» - от видения к миссии, от миссии к стратегии, от стратегии к ресурсам

К теме 9. Тестирование

Охарактеризуйте базовые основания командной работы:

а) интегрирующая роль руководителя команды (идейный и деловой лидер);
б) четкое и безальтернативное руководство со стороны вышестоящей организации;
в) идеология "общей судьбы" (единый "путь - цель");
г) полная и безоговорочная ориентация на интересы руководителя команды;
д) идейное единство (миссия – "кровная идея", "общее видение", ценностно-ориентированное единство).

2. Определите основные черты профессионального почерка команды (внутрикомандных отношений):

а) динамичный деловой стиль работы;
б) жёсткое единоначалие;
в) информационная открытость и адекватность;
г) ответственная исполнительская дисциплина (построенная на "понимании" и "приобщении");
д) исполнительность построенная на указаниях вышестоящих организаций;

3. Обозначьте характеристики команды как субъекта саморазвития:

а) наличие "оппонентного круга" (своеобразный "круглый стол" для обсуждения "идей развития");
б) определяющий фактор развития (саморазвития) команды – программа, спущенная "сверху";
в) отсутствие некритической комплиментарности и поддержка деловых поступков;
г) взаимообусловленное профессиональное воспитание (профессиональная идентификация "делай как я");
д) главный стимул развития (и саморазвития) команды – материальный интерес;
е) круговое лидерство (переходящая функция, личностная самореализация через общую целевую парадигму).
4. Назовите главное качество команды, определяющее её деловую и социальную устойчивость:
а) исполнительность;
б) жёсткая иерархия (соподчиненность);
в) ответственная взаимозависимость (взаимная ответственность);
г) четко выраженный и последовательно реализуемый материальный интерес.
5. Перечислите профессиональных лидеров деловой команды
6. Охарактеризуйте типы команд (можно привести любую классификацию, близкую Вам. Но важно, чтоб она выражала логику становления команды как совокупного субъекта деятельности)
7. Назовите главные качества команды как совокупного субъекта деятельности:
а) совокупная компетентность;
б) нерассуждающая исполнительность;
в) умение подчиняться;
г) активность;
д) креативность;
е) независимость друг от друга;
ж) самоорганизация.
8. Назовите составляющие процесса командообразования:
а) ситуативный подбор кадров (по принципу "из тех, кто тесть");
б) критерии, спускаемые "сверху", вышестоящей организацией;
в) управленческая философия руководителя его базовых личностных ценностей;
г) алгоритм (последовательность этапов) становления вытекающий из специфики команды как организационной и социально-психологической общности.
9. Обозначьте этапы процесса командообразования:
а) комплектование команды (на основе профессионализма и личной предрасположенности руководителя);
б) подбор команды по критериям и инструкциям, выработанным традицией и одобренных вышестоящей организацией;
в) сплочение команды на основе её миссии (делового кредо и стратегической цели);
г) подписание рабочего контракта на основе поданного заявления;
д) позицианирование (формирование ансамбля профессиональны лидеров – команды как совокупного субъекта деятельности);
е) распределение работников по рабочим местам, согласно текущих списков рабочей силы;
ж) становление команды (социальная зрелость, команда победительница).
10. Руководитель команды – это:
а) лицо назначенное "сверху" (вышестоящей организацией);
в) выдвигается "снизу" из состава рабочей группы (которой предстоит стать "командой");
в) самоопределяется на инициативной основе (целевое назначение, выборы, самовыдвижение и тд.), выступает организационным и идейным (содержательным) началом процесса командообразования.

4.3.Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК-ОС-3	Способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК-ОС-3.2	Способность вовлекаться/участвовать в командной деятельности

Этап освоения компетенции	Критерий оценивания	Показатель оценивания
УК ОС-3.2. Способность вовлекаться/участ-вовать в командной деятельности	Анализирует группу с точки зрения социально-психологических характеристик. Позиционирует себя в группе. Использует навыки коммуникации в команде. Применяет групповые методы взаимодействия в зависимости от командной задачи.	Адекватно оценивает социальную общность и ее социально-психологические характеристики. Адекватно и полно реализует свою позицию и роль в группе. Слышит и слушает других членов команды. Адекватно применяет групповые методы взаимодействия.

4.3.2 Типовые оценочные средства

Список вопросов для подготовки к зачету

1. Виды групп. Определение групповой динамики, ее роль в групповом процессе.
2. Стадии жизненного цикла группы.
3. Теория групповой динамики и концепция деятельностного опосредствования межличностных отношений в группе. Содержательное соотношение понятий «команда» и «коллектив».
4. Команда как средство разрешения диалектического противоречия между руководством и лидерством в организации.
5. Определение управленческой команды. Ее специфика и отличие от других типов групп.
6. Группа и личность. Феномен групповой активности.
7. Особенности процесса социализации в группе.
8. Проблема рекрутирования игроков в команду. Различные подходы и критерии к подбору игроков.
9. Современные теории мотивации деятельности. Их модификации применительно к специфике управленческой команды.
10. Основные положения теории ролей. Базовые социометрические и социодраматические техники. Их использование при работе с командой.
11. Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования.
12. Виды коммуникативных связей. Специфика их формирования и функционирования в команде.

13. Феномен надситуативной активности. Концепция персонализации в контексте командообразования.
14. Понятие синергии. Социально-психологические характеристики команды, обеспечивающие достижение синергического эффекта.
15. Диалектическая взаимосвязь групповой сплоченности и группового напряжения. Динамический баланс как базовый ресурс интрагруппового развития.
16. Понятие и признаки конфликта. Его роль в процессе развития.
17. Основные направления современной конфликтологии. Их использование при работе с группой.
18. Понятие агрессии. Формы агрессии. Техники работы с агрессией в условиях группы.
19. Конфликтная стадия в процессе построения команды. Ее значение для команды. Особенности работы командного оператора на этом этапе.
20. Современные теории лидерства.

Тестовая часть
Охарактеризуйте базовые основания командной работы:
а) интегрирующая роль руководителя команды (идейный и деловой лидер);
б) четкое и безальтернативное руководство со стороны вышестоящей организации;
в) идеология "общей судьбы" (единый "путь - цель");
г) полная и безоговорочная ориентация на интересы руководителя команды;
д) идейное единство (миссия – "кровная идея", "общее видение", ценностно-ориентированное единство).
2. Определите основные черты профессионального почерка команды (внутрикомандных отношений):
а) динамичный деловой стиль работы;
б) жёсткое единоначалие;
в) информационная открытость и адекватность;
г) ответственная исполнительская дисциплина (построенная на "понимании" и "приобщении");
д) исполнительность построенная на указаниях вышестоящих организаций;
3. Обозначьте характеристики команды как субъекта саморазвития:
а) наличие "оппонентного круга" (своеобразный "круглый стол" для обсуждения "идей развития");
б) определяющий фактор развития (саморазвития) команды – программа, спущенная "сверху";
в) отсутствие некритической комплиментарности и поддержка деловых поступков;
г) взаимообусловленное профессиональное воспитание (профессиональная идентификация "делай как я");
д) главный стимул развития (и саморазвития) команды – материальный интерес;
е) круговое лидерство (переходящая функция, личностная самореализация через общую целевую парадигму).
4. Назовите главное качество команды, определяющее её деловую и социальную устойчивость:
а) исполнительность;
б) жёсткая иерархия (соподчиненность);
в) ответственная взаимозависимость (взаимная ответственность);
г) четко выраженный и последовательно реализуемый материальный интерес.
5. Перечислите профессиональных лидеров деловой команды
6. Охарактеризуйте типы команд (можно привести любую классификацию, близкую Вам. Но важно, чтоб она выражала логику становления команды как совокупного субъекта деятельности)
7. Назовите главные качества команды как совокупного субъекта деятельности:
а) совокупная компетентность;

б) нерассуждающая исполнительность;
в) умение подчиняться;
г) активность;
д) креативность;
е) независимость друг от друга;
ж) самоорганизация.
8. Назовите составляющие процесса командообразования:
а) ситуативный подбор кадров (по принципу "из тех, кто тесть");
б) критерии, спускаемые "сверху", вышестоящей организацией;
в) управленческая философия руководителя его базовых личностных ценностей;
г) алгоритм (последовательность этапов) становления вытекающий из специфики команды как организационной и социально-психологической общности.
9. Обозначьте этапы процесса командообразования:
а) комплектование команды (на основе профессионализма и личной предрасположенности руководителя);
б) подбор команды по критериям и инструкциям, выработанным традицией и одобренных вышестоящей организацией;
в) сплочение команды на основе её миссии (делового кредо и стратегической цели);
г) подписание рабочего контракта на основе поданного заявления;
д) позицианирование (формирование ансамбля профессиональны лидеров – команды как совокупного субъекта деятельности);
е) распределение работников по рабочим местам, согласно текущих списков рабочей силы;
ж) становление команды (социальная зрелость, команда победительница).
10. Руководитель команды – это:
а) лицо назначенное "сверху" (вышестоящей организацией);
в) выдвигается "снизу" из состава рабочей группы (которой предстоит стать "командой");
в) самоопределяется на инициативной основе (целевое назначение, выборы, самовыдвижение и тд.), выступает организационным и идейным (содержательным) началом процесса командообразования.

Шкала оценивания.

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине, относится текущий контроль и промежуточная аттестация в форме зачета и экзамена. Выполнение заданий, предусмотренных программой курса, является обязательным для всех студентов.

Студенты, не выполнившие в полном объеме все эти задания, не допускаются к сдаче зачета и экзамена.

Результаты текущего и промежуточного (итогового по дисциплине) контроля формируют рейтинговую оценку работы студента.

Итоговая оценка по курсу складывается из оценки работы обучающегося в семестре и результата зачета/экзамена. Удельный вес работы в семестре, как правило, составляет 50% итоговой оценки (по 100-балльной шкале).

Показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются: работа со специализированной литературой и документами, специализированными отечественными и зарубежными информационными порталами, использование релевантной терминологии.

Шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования включает следующие критерии:

- полное соответствие;
- частичное соответствие;
- несоответствие.

100-балльная шкала	5-ти балльная шкала
85-100	отлично
70-84	хорошо
55-69	удовлетворительно
Менее 55	неудовлетворительно

4.4 Методические материалы

Инструмент оценивания	Показатели оценивания	Шкала оценивания
Контрольная работа	В работе представлена полная и достоверна информация по вопросу, имеет место полное понимание материала, ответ изложен логично, использование релевантного понятийно-терминологического аппарата, использованы необходимые статистические данные. В работе использована информация, полученная в результате самостоятельной работы.	85-100 отлично
	В работе представлена в основном достоверная и относительно полная (более 70%) информация, обучающийся в основном знаком с понятийным аппаратом, ответ изложен в целом логично	70-84 хорошо
	В работе представлена неполная и частично неверная информация, обучающийся демонстрирует поверхностное и фрагментарное понимание лекционного материала, недостаточно овладел понятийным аппаратом, имеются нарушения логики изложения и противоречивость выводов	55 - 69 удовлетвори-тельно
	Отсутствует целостное понимание материала, обучающийся не знаком с терминологией. Имеет место неполное понимание сути вопроса.	Менее 55 неудовлетво-рительно
Презентация на семинаре	В презентации представлена полная и достоверная информация по теме, имеет место полное понимание материала, изложение логично, использование релевантного понятийно-терминологического аппарата, использованы необходимые статистические данные. В работе использована информация, полученная в результате самостоятельной работы. Обучающийся демонстрирует навыки создания визуальной презентации и умение работать с ней	85-100 отлично
	В презентации представлена в основном достоверная и относительно полная (более 70%) информация, обучающийся в основном знаком с понятийным аппаратом, ответ изложен в целом логично Обучающийся демонстрирует основные навыки создания визуальной презентации и умение работать с ней	70 – 84 хорошо

	В презентации представлена неполная и частично неверная информация, обучающийся демонстрирует поверхностное и фрагментарное понимание лекционного материала, недостаточно овладел понятийным аппаратом, имеются нарушения логики изложения и противоречивость выводов Обучающийся демонстрирует неполное овладение навыками создания визуальной презентации и умение работать с ней	55-69 удовлетворительно
	Отсутствует целостное понимание материала, обучающийся не знаком с терминологией. Имеет место неполное понимание сути вопроса. Обучающийся не демонстрирует навыков создания визуальной презентации и умения работать с ней	Менее 55 неудовлетворительно
Письменный опрос	В работе представлена полная и достоверна информация по вопросу, имеет место полное понимание материала, ответ изложен логично, использование релевантного понятийно-терминологического аппарата, использованы необходимые статистические данные.	85-100 отлично
	В работе представлена в основном достоверная и относительно полная (более 70%) информация, обучающийся в основном знаком с понятийным аппаратом, ответ изложен в целом логично	70-84 хорошо
	В работе представлена неполная и частично неверная информация, обучающийся демонстрирует поверхностное и фрагментарное понимание лекционного материала, недостаточно овладел понятийным аппаратом, имеются нарушения логики изложения и противоречивость выводов	55-69 удовлетворительно
	Отсутствует целостное понимание материала, обучающийся не знаком с терминологией. Имеет место неполное понимание сути вопроса.	Менее 55 неудовлетворительно
Реферат	В реферате представлена полная и достоверная информация по теме, имеет место полное понимание материала, изложение логично, использование релевантного понятийно-терминологического аппарата, использованы необходимые статистические данные. В работе использована информация, полученная в результате самостоятельной работы. Представлены самостоятельные и обоснованные выводы	85-100 отлично
	В реферате представлена в основном достоверная и относительно полная (более 70%) информация, обучающийся в основном знаком с понятийным аппаратом, ответ изложен в целом логично Представлены некоторые самостоятельные выводы	70-84 хорошо
	В реферате представлена неполная и частично неверная информация, обучающийся демонстрирует поверхностное и фрагментарное понимание лекционного материала, недостаточно овладел понятийным аппаратом, имеются нарушения логики изложения и противоречивость выводов	55-69 удовлетворительно

	Отсутствует целостное понимание материала, обучающийся не знаком с терминологией. Имеет место неполное понимание сути вопроса.	Менее 55 неудовлетворительно
Деловая игра	В ходе игры обучающийся оперирует полной и достоверной информация по теме, четко, логично и аргументировано излагает свою позицию, использует релевантный понятийно-терминологический аппарат. Принимает активное участие в игре, осуществляет всестороннюю обратную связь	85-100 отлично
	В ходе игры обучающийся оперирует в основном полной и достоверной информация по теме, в основном четко излагает свою позицию, использует релевантный понятийно-терминологический аппарат. Принимает активное участие в игре при отсутствии обратной связи и вклада в дискуссию	70-84 хорошо
	В ходе игры обучающийся демонстрирует недостаточное для ведения дискуссии владение информация по теме, не обладает навыками изложения своей позиции, недостаточно уверенно использует понятийно-терминологический аппарат. Пассивное участие в дискуссии	55-69 удовлетворительно
	В ходе игры обучающийся демонстрирует неосведомленность по теме дискуссии, отсутствует навык изложения своей позиции, не используется понятийно-терминологический аппарат. Отсутствие необходимых знаний	Менее 55 неудовлетворительно

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина «Командообразование для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья» нацелена на получение обучающимися с инвалидностью и ОВЗ знаний по особенностям формирования команд, их эффективной деятельности, способов управления конфликтами в командах. Формат дисциплины предполагает активное и заинтересованное участие обучающихся во всех формах освоения дисциплина, включая практические занятия и самостоятельную работу обучающихся.

При подготовке к практическим занятиям обучающимся рекомендуется:

Внимательно изучить вопрос/вопросы (задание).

Прочитать предложенную Вам литературу и материалы лекции по соответствующей теме.

Составить план ответа (доклада, презентации).

Указать авторство использованных материалов

При чтении литературы кратко конспектировать основные положения статьи или главы

Не использовать рефераты и курсовые, помещенные в Интернете.

Планировать свой ответ (доклад, презентацию, выступление в ходе деловой игры) по времени.

При работе в малых группах (например, при подготовке к участию в деловой игре) в начале работы четко распределить обязанности.

Основными видами самостоятельной работы по дисциплине «Командообразование для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья» являются:

- повторение лекционного материала и материала учебников;
- чтение основной и дополнительной литературы;
- самостоятельное изучение разделов курса (см. «Задания для самостоятельной работы по

темам»);

- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к промежуточной и итоговой аттестации;
- написание рефератов.

Задания для самостоятельной работы по темам

1. Определите пять основных факторов группового поведения.
2. Перечислите одиннадцать аспектов деятельности рабочих групп. Перечислите восемь ролей членов группы. Укажите сильные и слабые стороны каждой из них.
3. Опишите 4 этапа создания эффективной рабочей команды. Приведите конкретные примеры.
4. Охарактеризуйте типы команд (можно привести любую классификацию, близкую Вам. Но важно, чтоб она выражала логику становления команды как совокупного субъекта деятельности).
5. Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса и материалы практического занятия подготовьте и проведите диагностическое интервью с 7 – 10 испытуемыми с целью определения их типа личности.
6. Используя методику Ш. Ричи и П. Мартина выявите мотивационный профиль испытуемых.
7. По совокупности полученных данных определите оптимальный, с точки зрения выявленных личностных особенностей, «расклад» испытуемых как кандидатов в команду в логике ролевой модели Р. Белбина. Обоснуйте ваше решение.

6. Учебная литература, ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1 Социальная психология развития : учебник для бакалавриата и магистратуры / Н. Н. Толстых [и др.] ; под ред. Н. Н. Толстых. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 603 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3963-7.

6.2. Дополнительная литература

1. **1. Мкртычян, *Г. А.* Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / Г. А. Мкртычян. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 237 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN: 978-5-9916-3889-0**
2. Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.] ; под ред. С. А. Баркова. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 453 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8392-0.
3. Литвинюк, *А. А.* Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. А. Литвинюк. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 528 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3946-0.

3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Списки литературы и перечни информационных ресурсов, необходимых для самостоятельной работы обучающихся, приложены к темам рефератов, эссе и заданий для самостоятельной работы.

Требования к выполнению реферата

Реферат – первая ступень на пути освоения навыков проведения научно-исследовательской работы. Он представляет собой научно-исследовательскую работу теоретического характера, первый шаг на пути к дипломному проектированию. Прежде чем проводить собственное экспериментальное исследование, студент должен сориентироваться в проблеме и ознакомиться с опубликованными научными данными. Для этого и служит реферат — работа с источниками информации по анализу, сравнению и обобщению данных, полученных другими исследователями по выбранной теме. В процессе написания реферата у студента должен сформироваться собственный взгляд на проблему. Реферат содержит название, оглавление, введение, основную часть, выводы, заключение и список использованной литературы. Название реферата располагается на титульном листе. В названии должна быть отражена суть рассматриваемой проблемы. В нем содержатся ключевые слова (наименования психологических понятий и явлений), связанные с изучаемой проблемой, и указания на тематические рамки, которыми вы собираетесь ограничиться в работе. Во введении рассматривается актуальность темы с точки зрения современной науки, нынешнего состояния общества и культуры, указывается место обозначенной проблемы среди других, как частных, так и более общих, а также избранное вами направление ее рассмотрения. Введение оканчивается формулированием цели и задач вашего исследования. Цель реферата может заключаться в том, чтобы обобщить или сравнить различные подходы к рассмотрению проблемы, выявить наименее или наиболее изученные ее стороны, показать основной смысл исследовательского направления, наметить пути его дальнейшего развития. Задачи (их может быть несколько) отражают более детальное рассмотрение цели. В качестве задач могут выступать: анализ литературы по избранной теме, сравнение различных подходов к решению проблемы, исторический обзор, описание основных понятий исследования и т.д. Основная часть посвящена самому исследованию. В ней, в соответствии с поставленными задачами, раскрывается тема реферата. Здесь нужно проследить пути решения поставленной проблемы. Это делается с помощью цитирования и пересказа текста используемых вами литературных источников.

Выводы завершают основную часть. В них кратко излагаются основные результаты работы по пунктам, соответствующим задачам исследования и отражается ваше мнение о результатах сравнения или обобщения позиций авторов. В выводах должно быть показано, что цель вашего исследования достигнута. Заключение представляет собой общий итог работы с кратким перечислением выполненных этапов исследования. Здесь же указаны пути дальнейшего исследования проблемы, возможности практического применения полученных результатов и т.п.

6.4. Нормативные правовые документы

Конституция Российской Федерации

6.5. Интернет-ресурсы

www.sciencedirect.com,

http://elibrary.ru/ ,

web.ebscohost.com,

proquest.umi.com/login – доступ с компьютеров читального зада фундаментальной библиотеки МГППУ

http://psyjournals.ru/ - Портал психологических изданий МГППУ http://www.mgppu.ru/Library/katalog/ - электронный каталог фундаментальной библиотеки МГППУ

6.6. Иные источники

Не используются

Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения лекций и практических занятий необходимы:

1. Аудитория, оборудованная для проведения компьютерных презентаций, включая возможность частичного затемнения аудитории.

Проспект Вернадского, 82, корпус 5, аудитория 129 для лекций, аудитории 505 и 506 для практических занятий, компьютер/ноутбук и проектор в наличии

2. Мультимедийное оборудование для компьютерной презентации - персональный

компьютер, проектор, экран, звуковые колонки.

3. Обычное оборудование аудитории - доска, фломастеры

4. Требования к программному обеспечению при прохождении учебной дисциплины

Комплект офисных программ: MS Word, MS Excel, MS PowerPoint, Microsoft Internet Explorer.