

«

»

“ ”

“ ”

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Технология командообразования

: 37.04.01

,

:

: 1,

: 2

| | | 2 |
|-----------|---------|----------|
| 1 | () | 3 |
| 2 | | 108 |
| 3 | , . | 48 |
| 4 | , . | 0 |
| 5 | , . | 36 |
| 6 | , . | 0 |
| 7 | , . | 20 |
| 8 | , . | 2 |
| 9 | , . | 10 |
| 10 | , . | 60 |
| 11 | (, ,) | . |
| 12 | | |

(): 37.04.01

1043 23.09.2015 . , : 12.10.2015 .

: 1, ,

(): 37.04.01

, 6 20.06.2017

, 6 21.06.2017

:

, . .

:

,

:

. . .

1.

1.1

| | |
|--|---|
| Компетенция ФГОС: ОК.3 готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала; в части следующих результатов обучения: | |
| 4. | - |
| Компетенция ФГОС: ОПК.1 готовность к коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности; в части следующих результатов обучения: | |
| 3. | , |
| 4. | , |
| Компетенция ФГОС: ОПК.2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; в части следующих результатов обучения: | |
| 2. | , |
| 3. | , |
| 4. | |
| Компетенция ФГОС: ПК.5 готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к тендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам; в части следующих результатов обучения: | |
| 1. | , |
| 5. | , |

2.

2.1

| | | |
|--|---|--|
| | (| |
|--|---|--|

| | | |
|--|--|---|
| .1. 3 | | , |
| 1.о конструктивной коммуникации как основе эффективного командного взаимодействия | | ; |
| 2.техники эффективной коммуникации | | ; |
| 3.проводить тренинг эффективной коммуникации в команде | | ; |
| .1. 4 | | , |
| 4.выявлять сигналы неэффективной коммуникации в команде | | ; |
| 5.виды коммуникативных ролей и их характеристики | | ; |
| .2. 2 | | , |
| 6.требования к участникам команды | | ; |
| 7.предвидеть сложности в командном взаимодействии, связанные с характеристиками участников команды | | ; |

| | |
|---|---|
| .2. 3 | |
| 8.методики диагностики эффективности команды | ; |
| 9.технологии командообразования | ; |
| 10.проводить упражнения на сплочение команды | ; |
| .3. 4 | |
| 15.о факторах, влияющих на эффективность командной работы и качество принимаемых командой решений | ; |
| 16.признаки эффективной и неэффективной команды | ; |
| 17.проводить упражнения, направленные на повышение эффективности совместной работы | ; |
| .5. 1 | |
| 18.о причинах кризисов в команде | ; |
| 19.применять методики диагностики командных ролей, предлагать рекомендации на основе полученных результатов | ; |
| .5. 5 | |
| 20.о возможных причинах конфликтов в команде | ; |
| 21.инструменты разрешения конфликтов в команде | ; |
| 22.предлагать решения для разрешения конфликтов в команде и налаживания эффективного взаимодействия | ; |

3.

3.1

| | | | | |
|------------|---|---|---------------|------|
| | | | | |
| : 2 | | | | |
| : | | | | |
| 1. | 2 | 4 | 11, 12, 16, 6 | , |
| 2. | 2 | 2 | 11, 19 | « ». |
| 3. | 1 | 2 | 15, 20, 5, 7 | . |

| | | | | |
|-----|---|---|----------------------------|-------------------|
| 4. | 2 | 2 | 11, 15, 6, 7 | (, , ,) |
| : | | | | |
| 5. | 1 | 2 | 11, 12, 13, 15, 20 | , , . |
| 6. | 2 | 2 | 11, 14 | (,) , (,) , . |
| 7. | 2 | 4 | 11, 14, 15, 16, 18, 7 | ... , , - . |
| : | | | | |
| 8. | 2 | 4 | 10, 15, 17, 9 | ; , , , . |
| 9. | 2 | 4 | 12, 8 | , , , . |
| 10. | 2 | 6 | 1, 15, 16, 17, 2, 20, 3, 4 | , . |

| | | | | |
|-----|---|---|----------------|--|
| 11. | 2 | 4 | 15, 20, 21, 22 | |
|-----|---|---|----------------|--|

3.2

| | | | | |
|------|---|---|---------------|--|
| | | | | |
| : 2 | | | | |
| : | | | | |
| 1. | 0 | 2 | 1, 5, 7 | |
| 2. | 0 | 2 | 11, 16 | |
| 3. | 0 | 2 | 11, 6 | |
| : | | | | |
| 4. | 0 | 2 | 13, 15, 6, 7 | |
| 5. | 0 | 2 | 13, 15, 6, 7 | |
| 6. | 0 | 2 | 13 | |
| 7. " | 0 | 2 | 11, 13, 6, 7 | |
| : | | | | |
| 8. | 0 | 2 | 9 | |
| 9. | 0 | 2 | 15, 16, 20, 7 | |

| | | | | |
|-----|---|---|------------|--|
| 10. | 0 | 4 | 15, 16, 18 | |
| 11. | 0 | 2 | 15, 17, 22 | |
| 12. | 0 | 2 | 13, 15 | |
| 13. | 0 | 2 | 9 | |

4.

| | | | | |
|---|--|---|----|---|
| | | | | |
| : 2 | | | | |
| 1 | | 14, 19, 2, 21, 5, 6, 8, 9 | 10 | 2 |
| <p>1. " " "</p> <p>2. []:</p> <p>: / . . . ; - - - , [2017]. -</p> <p>: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls#. -</p> | | | | |
| 2 | | 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 2, 20, 21, 22, 3, 4, 6, 8, 9 | 10 | 2 |
| <p>: []:</p> <p>- / ; - - - , [2017]. -</p> <p>: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls#. -</p> | | | | |
| 3 | | 11, 12, 13, 14, 15, 16, 2, 20, 21, 5, 6, 9 | 12 | 2 |
| <p>[]:</p> <p>/ ; - - - , [2017]. -</p> <p>: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls#. -</p> | | | | |
| 4 | | 1, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 22, 5, 6, 7, 9 | 32 | 4 |
| <p>, 3.2:</p> <p>[]:</p> <p>; - - - , [2017]. -</p> <p>: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls#. -</p> | | | | |

5.

(5.1).

5.1

| | |
|--|--------|
| | - |
| | e-mail |
| | e-mail |
| | e-mail |
| | e-mail |

5.2

| | |
|--|--|
| | |
| 1 | |
| Краткое описание применения: Метод имитации принятия решений руководящих работников или специалистов в различных производственных ситуациях, осуществляемый по заданным правилам группой людей в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределённости. | |

2

Формируемые умения: з2. уметь организовывать совместную работу, учитывая социальные, этнические, конфессиональные и культурные особенности членов коллектива; у3. владеть технологиями переговорного процесса в профессиональной сфере, в том числе в условиях конфликтного взаимодействия; у4. уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере; у5. уметь создавать программы, направленные на предупреждение и решение конфликтов в организации

Краткое описание применения: Обсуждение вопросов курса в студенческой группе. Студенты высказывают свои мнения, аргументируют свою позицию. Дискуссия побуждает студентов осваивать теоретический материал по обсуждаемой проблеме.

| | |
|---|---|
| 3 | - |
|---|---|

Формируемые умения: з2. уметь организовывать совместную работу, учитывая социальные, этнические, конфессиональные и культурные особенности членов коллектива; у1. уметь применять методы диагностики, коррекции, психологического консультирования, психотерапии в разных сферах профессиональной деятельности ; у4. уметь выстраивать коммуникацию с учетом психологических, поведенческих и социальных характеристик партнера

Краткое описание применения: Использование описания реальных ситуаций, которые могут возникнуть в процессе работы с командой. Обучающиеся должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них.

| | |
|---|--|
| 4 | |
|---|--|

Формируемые умения: у4. уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере

Краткое описание применения: Представляет собой отчет или портфель достижений, с помощью которого фиксируются, накапливаются и оцениваются индивидуальные достижения обучающегося в процессе освоения курса. Портфолио представляет собой заранее спланированную и специально организованную индивидуальную подборку материалов и документов, которая демонстрирует усилия, динамику и достижения обучающегося в различных областях.

| | |
|---|--|
| 5 | |
| <p>Формируемые умения: з3. знать принципы, методы, инструменты командообразования и технологии работы в команде; у3. владеть технологиями переговорного процесса в профессиональной сфере, в том числе в условиях конфликтного взаимодействия; у4. уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере; у5. уметь создавать программы, направленные на предупреждение и решение конфликтов в организации</p> <p>Краткое описание применения: Выполнение практических упражнений, направленных на актуализацию ошибок в коммуникации и командном взаимодействии, а также отработка навыков эффективного взаимодействия.</p> | |

6.

(), - 15- ECTS.
. 6.1.

6.1

| | | |
|--|----|----|
| : 2 | | |
| <i>Подготовка к занятиям:</i> участие на практических занятиях | 16 | 32 |
| <i>Практические занятия:</i> посещение практических занятий | 9 | 18 |

| | | |
|---|----|----|
| Контрольные работы: выполнение контрольной работы "Портфолио" | 15 | 30 |
| / " " [.] : : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls# . - " | | |
| Зачет: сдача зачета | 10 | 20 |
| (.) " " [.] : : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls# . - " | | |

6.2

6.2

| | | | |
|----|----|---|---|
| | | | |
| .3 | 4. | + | |
| .1 | 3. | + | |
| | 4. | + | + |
| .2 | 2. | | + |
| | 3. | + | + |
| | 4. | | |
| .5 | 1. | + | + |
| | 5. | + | + |

1

7.

1. Гарвардская школа бизнеса об управлении персоналом (комплект из 4 книг). - М., 2009
2. Зайцева Т. В. Управление персоналом : [учебник по группе специальностей 0600 Экономика и управление] / Т. В. Зайцева. - М., 2009. - 335 с. : ил.
3. Козлов В. В. Психология управления : учебное пособие / В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов, Н. П. Фетискин. - М., 2011
4. Севостьянов Д. А. Групповая динамика и принципы формирования команды. - Новосибирск, 2012. - 12 с.
5. Столяренко А. М. Психология менеджмента : [учебное пособие для вузов по специальностям "Менеджмент организаций", "Управление персоналом" и "Психология"] / А. М. Столяренко, Н. Д. Амаглобели. - М., 2011. - 455 с. : ил.

1. Авдеев В. В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: реинжиниринговая технология : [учебное пособие для вузов] / В. В. Авдеев. - М., 2006. - 958, [2] с.

2. Авдеев В. В. Управление персоналом: технология формирования команды / В. В. Авдеев. - М., 2003. - 543 с.
3. Аверченко Л. К. Социология и психология управления : практикум по специальностям / Л. К. Аверченко, З. А. Парфенова. - Новосибирск, 2007
4. Аленуров Э. А. Влияние организационной структуры на эффективность команды / Э. А. Аленуров // Alma mater: Вестник высшей школы. - 2015. - № 1. - С. 113-116.
5. Бакирова Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом : [учебное пособие для вузов по специальностям "Психология" (030301), "Менеджмент организации" (080507), "Управление персоналом" (080505)] / Г. Х. Бакирова. - М., 2008. - 591 с. : ил.
6. Горбунова В. В. Успешность в командной деятельности: рефлексивно-ценностные характеристики / В. В. Горбунова // Психологический журнал. - 2014. - Т. 35, № 2. - С. 33-44.
7. Гуленко В. В. Менеджмент слаженной команды : Соционика для руководителя / Виктор Гуленко. - М., 2003. - 284 с.
8. Дрогобыцкий А. Теоретико-методологические основы кадровой работы в крупной компании / А. Дрогобыцкий // Проблемы теории и практики управления. - 2008. - № 5. - С. 98-105.
9. Ермошкин А. Управление командообразованием / А. Ермошкин // Проблемы теории и практики управления. - 2009. - № 3. - С. 105-118.
10. Жариков Е. С. Психология управления : книга для руководителя и менеджера по персоналу / Е. С. Жариков. - М., 2002. - 511 с.
11. Кабаченко Т. С. Психология управления : учебное пособие для вузов / Т. С. Кабаченко. - М., 2003. - 382, [1] с. : табл.
12. Лачинина Т. А. Проектные команды в управлении проектами / Т. А. Лачинина // Менеджмент в России и за рубежом. - 2009. - № 2. - С. 118-130.
13. Носс И. Н. Психология управления персоналом предприятия (профессиологический аспект) / Носс, И. Н., Носс, Н. В. - М., 2002. - 234 с. : ил.
14. Пашолок Н. А. Групповое развитие. Истоки и многообразие концепций / Н. А. Пашолок // Менеджмент в России и за рубежом. - 2011. - № 6. - С. 112-118.
15. Старобинский Э. Е. Как управлять персоналом : Учеб. -практ. пособие / Э. Е. Старобинский. - М., 1999. - 384 с.
16. Управление персоналом / пер. с англ. [А. Сатунина ; ред. И. Толстикова]. - М., 2008. - 270 с. : ил. - Сведения об авт. указаны на с. 264-267.
17. Штейнбок Г. Механизм оптимизации управления командой и регулирования процесса самоорганизации / Штейнбок // Проблемы теории и практики управления. - 2008. - № 11. - С. 97-106.
18. HR - практика. Управление персоналом как это есть на самом деле / О. Свергун [и др.]. - СПб., 2005. - 319 с. : ил., табл.

1. ЭБС НГТУ : <http://elibrary.nstu.ru/>
2. ЭБС «Издательство Лань» : <https://e.lanbook.com/>
3. ЭБС IPRbooks : <http://www.iprbookshop.ru/>
4. ЭБС "Znanium.com" : <http://znanium.com/>
5. :

8.

1. Капустина В. А. Технология командообразования [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / В. А. Капустина ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2017]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls#. - Загл. с экрана.

8.2

1 Microsoft Office

2 Microsoft Windows

9. -

| | | |
|---|-----------|--|
| | | |
| 1 | (-) , , | |

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»

Кафедра психологии и педагогики

“УТВЕРЖДАЮ”
ДЕКАН ФГО
д.ф.н., профессор М.В. Ромм
“ ____ ” _____ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Технология командообразования

Образовательная программа: 37.04.01 Психология, магистерская программа: Социальная и организационная психология

1. Обобщенная структура фонда оценочных средств учебной дисциплины

Обобщенная структура фонда оценочных средств по дисциплине **Технология командообразования** приведена в Таблице.

Таблица

| Формируемые компетенции | Показатели сформированности компетенций (знания, умения, навыки) | Темы | Этапы оценки компетенций | |
|--|--|--|---|---|
| | | | Мероприятия текущего контроля (курсовой проект, РГЗ(Р) и др.) | Промежуточная аттестация (экзамен, зачет) |
| ОК.3 готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала | у4. уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере | Тренинг командообразования. Упражнения, направленные на формирование команды. | Контрольная работа | |
| ОПК.1 готовность к коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности | у3. владеть технологиями переговорного процесса в профессиональной сфере, в том числе в условиях конфликтного взаимодействия | Эффективная коммуникация в команде. | Контрольная работа | |
| ОПК.1 | у4. уметь выстраивать коммуникацию с учетом психологических, поведенческих и социальных характеристик партнера | Коммуникативные роли в команде и их характеристики Понятие и классификация коммуникативных ролей | Контрольная работа | Зачет, вопросы 4, 11 |
| ОПК.2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия | з2. уметь организовывать совместную работу, учитывая социальные, этнические, конфессиональные и культурные особенности членов коллектива | Требования к участникам команды в соответствии с типом, целями и задачами команды. | | Зачет, вопросы 12-14 |
| ОПК.2 | з3. знать принципы, методы, инструменты командообразования и технологии работы в команде | Веревочный курс как форма командообразования Диагностика эффективности команды. Модели командообразования. Тренинг командообразования. Упражнения, направленные на формирование команды. | Контрольная работа | Зачет, вопросы 15, 16, 20 |
| ОПК.2 | з4. знать этапы развития команды и методы управления командой на каждом | Понятие команды в организационной психологии Формальные (регламенты, правила, договоры, | Контрольная работа | Зачет, вопросы 1-3, 5 |

| | | | | |
|--|--|--|--------------------|----------------------|
| | этапе ее развития | процедуры) и неформальные (ритуалы, традиции, общение вне работы) инструменты управления командой. Этапы развития команды и требования к руководителю команды на каждом этапе. | | |
| ПК.5/Пр готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к тендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам | у1. уметь применять методы диагностики, коррекции, психологического консультирования, психотерапии в разных сферах профессиональной деятельности | Диагностика командных ролей | Контрольная работа | Зачет, вопросы 6-10 |
| ПК.5/Пр | уб. уметь создавать программы, направленные на предупреждение и решение конфликтов в организации | Конфликты в команде и управление ими. | Контрольная работа | Зачет, вопросы 17-19 |

2. Методика оценки этапов формирования компетенций в рамках дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в 2 семестре - в форме зачета, который направлен на оценку сформированности компетенций ОК.3, ОПК.1, ОПК.2, ПК.5/Пр.

Зачет проводится в устной форме, по билетам.

Кроме того, сформированность компетенций проверяется при проведении мероприятий текущего контроля, указанных в таблице раздела 1.

В 2 семестре обязательным этапом текущей аттестации является контрольная работа. Требования к выполнению контрольной работы, состав и правила оценки сформулированы в паспорте контрольной работы.

Общие правила выставления оценки по дисциплине определяются балльно-рейтинговой системой, приведенной в рабочей программе учебной дисциплины.

На основании приведенных далее критериев можно сделать общий вывод о сформированности компетенций ОК.3, ОПК.1, ОПК.2, ПК.5/Пр, за которые отвечает дисциплина, на разных уровнях.

Общая характеристика уровней освоения компетенций.

Ниже порогового. Уровень выполнения работ не отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, пробелы могут носить существенный характер, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы не достаточно, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнены или

выполнены с существенными ошибками.

Пороговый. Уровень выполнения работ отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

Базовый. Уровень выполнения работ отвечает всем основным требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.

Продвинутый. Уровень выполнения работ отвечает всем требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Паспорт зачета

по дисциплине «Технология командообразования», 2 семестр

1. Методика оценки

Зачет проводится в устной форме, по билетам. Билет формируется по следующему правилу: первый вопрос выбирается из диапазона вопросов 1-10, второй вопрос из диапазона вопросов 11-20 (список вопросов приведен ниже). В ходе зачета преподаватель вправе задавать студенту дополнительные вопросы из общего перечня (п. 4).

Форма билета для зачета

НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
Факультет ФГО

Билет № _____

к зачету по дисциплине «Технология командообразования»

1. Концепции управления персоналом организации.
2. Классификация групповых ролей по Белбину, Келлерману, Лири и др.

Утверждаю: зав. кафедрой _____ должность, ФИО
(подпись) _____ (дата)

2. Критерии оценки

- Ответ на билет для зачета считается **неудовлетворительным**, если студент при ответе на вопросы не дает определений основных понятий, не способен показать причинно-следственные связи явлений, при решении задачи допускает принципиальные ошибки, оценка составляет *0-9 баллов*.
- Ответ на билет для зачета засчитывается на **пороговом** уровне, если студент при ответе на вопросы дает определение основных понятий, может показать причинно-следственные связи явлений, при пояснении примерами допускает непринципиальные ошибки, оценка составляет *11-13 баллов*.
- Ответ на билет для зачета билет засчитывается на **базовом** уровне, если студент при ответе на вопросы формулирует основные понятия, законы, дает характеристику процессов, явлений, проводит анализ причин, условий, может представить

качественные характеристики процессов, не допускает ошибок при пояснении технологий командообразования на примерах, оценка составляет *14-17 баллов*.

- Ответ на билет для зачета билет засчитывается на **продвинутом** уровне, если студент при ответе на вопросы проводит сравнительный анализ подходов, проводит комплексный анализ, выявляет проблемы, предлагает механизмы решения, способен представить количественные характеристики определенных процессов, приводит конкретные примеры из практики, не допускает ошибок и способен обосновать выбор метода решения задачи, оценка составляет *18-20 баллов*.

3. Шкала оценки

Зачет считается сданным, если сумма баллов по всем заданиям билета оставляет не менее 10 баллов (из 20 возможных).

В общей оценке по дисциплине баллы за зачет учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.

4. Вопросы к зачету по дисциплине «Технология командообразования»

1. Концепции управления персоналом организации.
2. Преимущества и недостатки командного типа управления.
3. Сравнительные характеристики понятий "группа", "коллектив", "команда".
4. Концепция командных ролей по Р.М.Белбину.
5. Факторы, необходимые для возникновения и развития команды в организации.
6. Принципы, на которых строится командное взаимодействие.
7. Принципы классификации команд в организации.
8. Команды по виду деятельности.
9. Команды по степени управляемости.
10. Псевдокоманды.
11. Классификация групповых ролей по Белбину, Келлерману, Лири и др.
12. Определение групповых ролей с помощью психодиагностических методик.
13. Индивидуальные и групповые цели.
14. Ценности участников команды.
15. Особенности работы с командой на каждом из этапов ее развития.
16. Социально-психологический климат.
17. Абилин парадокс.
18. Групповая лень. Социальная фасилитация.
19. Конформность и нонконформизм.
20. Группомыслие и пути его преодоления.

Паспорт контрольной работы

по дисциплине «Технология командообразования», 2 семестр

1. Методика оценки

Контрольная работа проводится по всем темам дисциплины. Выполняется письменно с последующей устной защитой.

2. Критерии оценки

Каждое задание контрольной работы оценивается в соответствии с приведенными ниже критериями.

Контрольная работа считается **невыполненной**, если задание не выполнено и/или не защищено во время практического занятия. Оценка составляет **0-14** баллов.

Работа выполнена на **пороговом** уровне, если содержание программы соответствует указанным требованиям, представлены все необходимые разделы, имеются ошибки в изложении и логике построения тренинга. Оценка составляет **15-19** баллов.

Работа выполнена на **базовом** уровне, если содержание программы соответствует указанным требованиям, представлены все необходимые разделы, в программе тренинга и при его проведении имеются незначительные недочеты. Оценка составляет **20-24** баллов.

Работа считается выполненной **на продвинутом** уровне, если содержание программы соответствует указанным требованиям, представлены все необходимые разделы, программа тренинга логична и содержит научно обоснованные психологические технологии. Оценка составляет **25-30** баллов.

3. Шкала оценки

В общей оценке по дисциплине баллы за контрольную работу учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.

4. Пример варианта контрольной работы

Задание 1. «Технология командообразования»

1. Дайте характеристику выбранного Вами направления работы с командой в соответствии с проблемой клиента и рекомендации для выбора стратегии решения проблемы.
2. Опишите структуру тренинга в соответствии с выбранной проблемой.

Задание 2. «Диагностика командных ролей»

Разработайте диагностический комплект для оценки имеющихся в организации командных ролей, включающий в себя не менее 3 методик, и составьте рекомендации руководителю организации с учетом специфики ее деятельности.

Варианты организаций:

1. Группа ученых (5-7 человек), выполняющих совместный научный проект в смежных научных отраслях (например, психология и физиология).
2. Команда автосервиса, состоящая из 6 человек, выполняющая сложный ремонт автомобиля

3. Педагогический коллектив (5 человек), разрабатывающий программу психолого-педагогического сопровождения детей с ОВЗ
4. Сотрудники торговой организации (12-15 человек), нацеленные на повышение продаж