

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. В.П. АСТАФЬЕВА
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Кафедра психологии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОЕКТНЫХ КОМАНД

Направление подготовки:
37.04.01 Психология

направленность (профиль) образовательной программы
Бизнес - психология

Квалификация (степень) выпускника
МАГИСТР

Красноярск 2019

Рабочая программа дисциплины «Формирование проектных команд» составлена кандидатом психологических наук, доцентом кафедры социальной психологии Т.Ю.Тодышевой

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры социальной психологии

протокол № 6 от «17» мая 2017 г.

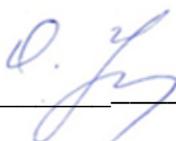
Заведующий кафедрой О.В. Груздева



Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) ИППО

«17» мая 2017 г. Протокол № 4

Председатель НМСС (Н) О.В. Груздева



Рабочая программа дисциплины «Формирование проектных команд» составлена кандидатом психологических наук, доцентом кафедры социальной психологии Т.Ю.Тодышевой

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры социальной психологии, то
протокол № 6 от «17» мая 2018 г.
Заведующий кафедрой О.В. Груздева _____

Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) ИППО
«11» июня 2018 г. Протокол № 5

Председатель НМСС (Н) М.А. Кухар _____

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры психологии
протокол № 4 от «08» мая 2019 г.

Заведующий кафедрой



Е.Ю. Дубовик

Одобрено научно-методическим советом ИППО по направлению
37.04.01. Психология протокол № 5 от «15» мая 2019 г.

Председатель

НМСН(С)

ИППО



Т.Г. Авдеева

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Рабочая программа дисциплины «Формирование проектных команд» разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология, утвержденным приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 23.09.2015 N 1043; Федеральным законом «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; профессиональными стандартами: Психолог в социальной сфере, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.11.2013 N 682н и Специалист по управлению персоналом, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.10.2015 N 691н; нормативно-правовыми документами, регламентирующими образовательный процесс в КГПУ им. В.П. Астафьева по направленности (профилю) образовательной программы Бизнес-психология, заочной формы обучения в институте психолого-педагогического образования КГПУ им. В.П. Астафьева с присвоением квалификации магистр.

Дисциплина относится к дисциплинам по выбору.

1.2. Общая трудоемкость дисциплины - в З.Е., часах и неделях

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа. Дисциплина, согласно графику учебного процесса, реализуется на 2 курсе. Форма контроля – зачет.

1.3. Цель и задачи дисциплины «Формирование проектных команд»

Цель освоения дисциплины состоит в формировании у обучающихся общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых для эффективного выполнения задач в формировании проектных команд.

Задачи:

- сформировать знания о формировании проектных команд;
- дать представление о технологиях формирования проектных команд;
- освоить основные методы формирования проектных команд.

1.4. Основные разделы содержания

Модуль 1. Управление человеческими ресурсами проекта.

1.1. Проектная команда. Эффективность.

1.2. Основные характеристики проектных команд.

Модуль 2. Методы формирования проектных команд.

2.1. Процессы в проектной команде.

2.2. Проблемы управления командой.

1.5. Планируемые результаты обучения

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- ОПК – 1: готовность к коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности;
- ПК - 6: способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария;
- ПК – 9: способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности;
- ПК – 10: способность к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно - правовых основ профессиональной деятельности.

Задачи освоения дисциплины	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Код результата обучения
сформировать знания о формировании проектных команд	Знать: - основные понятия в области командообразования	ОПК – 1 ПК-6 ПК-9 ПК -10
	Уметь: - логически обосновывать необходимость выбора определенной проектной команды	
	Владеть: - способами анализа	

	проектных команд	
дать представление о технологиях формирования проектных команд	Знать: - основные методы формирования проектных команд	ОПК – 1 ПК-6 ПК-9 ПК -10
	Уметь: - осуществлять анализ технологий формирования проектных команд	
	Владеть: - основными технологиями формирования проектных команд	
освоить основные методы формирования проектных команд	Знать: - основные методы формирования проектных команд	ОПК – 1 ПК-6 ПК-9 ПК -10
	Уметь: - осуществлять методы формирования проектных команд	
	Владеть: - основными методами формирования проектных команд	

1.6. Контроль результатов освоения дисциплины

В процессе изучения обучающимися дисциплины используются следующие методы текущего контроля успеваемости: выполнение практических работ, подготовка к семинарам, устные опросы и т.д. По окончании изучения дисциплины проводится зачет.

Оценочные средства результатов освоения дисциплины (вопросы к зачету), критерии оценки выполнения заданий представлены в разделе «Фонды оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Формирование проектных команд».

При освоении дисциплины «Формирование проектных команд» используются интерактивные технологии (дискуссия, проблемный семинар), рейтинговая система оценки учебных достижений обучающихся.

1.7. Перечень образовательных технологий, используемых при освоении дисциплины

Современное традиционное обучение. В процессе освоения дисциплины используются разнообразные виды деятельности обучающихся, организационные формы и методы обучения: практически занятия, самостоятельная, индивидуальная и групповая форма организации учебной деятельности. Освоение дисциплины заканчивается зачетом.

2. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДОКУМЕНТЫ

2.1. Технологическая карта обучения дисциплине

«Формирование проектных команд»

для студентов основной профессиональной образовательной программы

Направление подготовки: 37.04.01 Психология

направленность (профиль) образовательной программы

Бизнес - психология

по заочной форме обучения

Наименование разделов, тем	Всего часов	Аудиторных часов				Формы контроля
		всего	лекций	практ.	Внеаудиторных часов	
Модуль 1. Управление человеческими ресурсами проекта						
1.1. Проектная команда. Эффективность.	17	2		2	15	Словарь терминов
1.2. Основные характеристики проектных команд	17	2		2	15	Устный опрос Практические задания
Модуль 2. Методы формирования проектных команд						
1.1. Процессы в проектной команде	17	2		2	15	Практические задания
2.2. Проблемы управления командой	17	2		2	15	Устный опрос Практические задания
Всего часов	68	8		8	60	
Контроль	4					
Зачет						
Итого:	72					

2.2. Содержание основных разделов и тем дисциплины

Модуль 1. Управление человеческим ресурсами проекта

Тема 1.1. Проектная команда. Эффективность

Состав команды. Менеджер проекта и его обязанности. Функции и требования к менеджеру по проекту. Признаки команды проекта. Определение команды, типология команд, цели команды. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс.

Тема 1.2. Основные характеристики проектных команд

Социальная группа, ее структура. Малая группа. Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы. Внутренняя социальнопсихологическая структура. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав. Схема ролевого поведения человека американского психолога Олпорта. Особенности женской и мужской психологии. Женские, мужские и смешанные команды. Социометрия и психологический климат коллектива Социальная группа. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав.

Жизненный цикл команды проекта. Этапы формирования и параметры образования команды. Принципы проектирования эффективных организаций. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации. Внутренние элементы структуры организации. Стадии развития команды.. Лидерство и руководство. Функциональные и психологические роли в команде. Отношения в команде. Личностные особенности, влияющие на работу в команде. Команда руководителей. Диагностика собственной роли в команде. Тест Белбина «Определение собственной роли в команде». Опросник Т.Ю. Базарова «Управленческие роли».

Модуль 2. Методы формирования проектных команд

Тема 2.1. Процессы в проектной команде

Методы управления командой. Основные понятия и принципы модерации. Характеристики эффективного модератора. Функции модератора. Ролевое распределение при принятии групповых решений. Совещание как метод управления группой. Проведение совещаний и рабочих встреч. Групповая динамика во время совещаний и функции ведущего. Задачи руководителя на каждом этапе совещания. Модерация как эффективная форма проведения совещаний. Каталог процедур модерации. Приемы активизации внимания (Леддеринг, мозговой штурм). Матрица знакомства. Резюме. Выяснение ожиданий. Опрос-аукцион. Банк-проблем. Опрос-диагностика «Маркер – 1 выбор», «Маркер-несколько выборов». Метод Дельфи. Методы активизации и поддержки членов команды при выработке решений. Совершенствование навыков оперативного управления сотрудниками разного типа. Типы постановки задач в зависимости от уровня зрелости работника. Контроль результатов в команде.

Общеорганизационные принципы коммуникаций при создании команд. Виды коммуникаций. Правила коммуникации. Групповые коммуникации. Навыки межличностной коммуникации в командной работе. Техники обратной связи. Правила конструктивной обратной связи. Обратная связь по итогам взаимодействия. Манипуляции в общении. Приемы взаимодействия со «сложными» людьми.

2.2. Проблемы управления командой

Три типа установки на восприятие другого человека: позитивная, негативная и адекватная. Межличностная коммуникация: сновидения, семантическое поле, принципы их эффективного использования. Критерий проверки точности принимаемого решения. Интересы общие, частные и корыстные. Манипулирование как реализация корыстных интересов. Виды манипулирования - экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое. Понятие и природа конфликтных ситуаций в организации. Типология конфликтов. Основы управления конфликтом. Этапы разрешения конфликта. Основные параметры конфликтного поведения в

структурной модели конфликта. Стрессы и управление эмоциональным состоянием. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.

2.3. Методические рекомендации по освоению дисциплины

«Формирование проектных команд»

для студентов основной профессиональной образовательной программы

Направление подготовки: 37.04.01 Психология

направленность (профиль) образовательной программы

Бизнес - психология

по заочной форме обучения

Работа с теоретическим материалом

Для эффективной работы на практических занятиях рекомендуется работать с данными, полученными при самостоятельном изучении литературы, указанной в «Карте литературного обеспечения», а также монографий и научных статей, в интернет-источниках. Посещение практических занятий является обязательным для полноценного овладения материалом.

При этом следует помнить, что:

- готовиться к практическим занятиям надо по всем, а не отдельным, предложенным вопросам;
- по каждому обсуждаемому вопросу составлять тезисный план ответа;
- содержание изучаемого теоретического материала представлять в виде таблицы или схемы, что позволит систематизировать полученные знания;
- вести словарь по основным научным терминам и ключевым понятиям, изучаемым в рамках дисциплинарного модуля;
- активно участвовать в обсуждении вопросов семинарского занятия;
- не ограничивать подготовку к семинарским занятиям выполнением только перечня обязательных форм учебных заданий. Желательно активно включаться в выполнение индивидуальных творческих и учебно-исследовательских работ (написание рефератов, подготовку сообщений по теме реферата и др.).

При изучении учебной дисциплины «Формирование проектных команд» рекомендуется использовать материалы Рабочей программы дисциплины (РПД)), разработанной ведущим преподавателем и утвержденной кафедрой и

научно-методическим советом направления. Представленные в РПД материалы (планируемые результаты обучения, содержание разделов и тем дисциплины, технологическая карта рейтинга дисциплины и карта литературного обеспечения дисциплины) помогут организовать процесс качественного освоения компетенций по каждому дисциплинарной теме и дисциплине в целом.

Качественное и глубокое усвоение содержания учебной дисциплины требует изучения материала не только по учебникам и учебным пособиям, но и использование дополнительной литературы:

- систематическое знакомство с новинками психологической литературы (монографии, научные статьи в периодических изданиях: теоретических, научно-методических и практических журналах, таких как «Вопросы психологии», «Психологический журнал», «Вестник МГУ» и др.) на бумажных и электронных носителях;

При подготовке к зачету по дисциплине «Формирование проектных команд» необходимо повторить весь материал учебной дисциплины, изученный как в процессе аудиторных занятий, так и самостоятельной работы. При этом следует опираться на вопросы, вынесенные преподавателем к зачету. Очень важно повторить тезаурус дисциплины. Нельзя оставлять подготовку к итоговому контролю на последний день. Все это будет способствовать успешной сдаче зачета.

Основные виды систематизированной записи прочитанного:

1. Аннотирование – предельно краткое связное описание просмотренной или прочитанной книги (статьи), ее содержания, источников, характера и назначения;

2. Планирование – краткая логическая организация текста, раскрывающая содержание и структуру изучаемого материала;

3. Тезирование – лаконичное воспроизведение основных утверждений автора без привлечения фактического материала;

4. Цитирование – дословное выписывание из текста выдержек, извлечений, наиболее существенно отражающих ту или иную мысль автора;

5. Конспектирование – краткое и последовательное изложение содержания прочитанного.

Конспект – сложный способ изложения содержания книги или статьи в логической последовательности. Конспект аккумулирует в себе предыдущие виды записи, позволяет всесторонне охватить содержание книги, статьи. Поэтому умение составлять план, тезисы, делать выписки и другие записи определяет и технологию составления конспекта.

Методические рекомендации по составлению конспекта:

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;

2. Выделите главное, составьте план;

3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;

4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.

5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли.

В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

Подготовка к зачету. Изучение дисциплины «Формирование проектных команд» заканчивается зачетом, который проводится по всему ее содержанию. Форма зачета: ответ на вопросы и решение практических заданий. К зачету допускаются студенты, которые систематически, в течение всего семестра работали на занятиях и показали уверенные знания по вопросам, выносившимся на групповые занятия. Непосредственная подготовка к зачету осуществляется по вопросам, представленным в данной рабочей программе дисциплины. Необходимо тщательно изучить формулировку каждого вопроса, вникнуть в его суть, составить план ответа.

План ответа желательно развернуть, приложив к нему ссылки на первоисточники с характерными цитатами. Необходимо отметить для себя пробелы в знаниях, которые следует ликвидировать в ходе подготовки, для чего следует обратиться за консультацией к преподавателю.

Работа по решению практического задания

Успешность решения практического задания будет оцениваться по следующим критериям:

- Аргументация обучающимся своего решения практического задания;
- Полнота и глубина представленного решения практического задания;
- Знания теоретических аспектов решения практического задания;
- Умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и развитии.

Консультация - это беседа преподавателя и студентов, в которой студенты могут получить разъяснения преподавателя по различным вопросам, связанным с учебным процессом и содержанием учебной дисциплины. Консультация может проводиться индивидуально или с группой студентов.

Дополнительные баллы принесут **разработанные примеры на изучаемые темы**. Критерии оценки примеров:

- продемонстрирована способность создавать примеры с учетом внутренних условий или внешних критериев;

- продемонстрирован междисциплинарный подход к созданию примера, осуществлена интеграция знаний из разных научных областей;
- сформулированы критерии для оценки, создана система доказательств, убедительно аргументирующая выводы, положенные в основу создания примера.

3. КОМПОНЕНТЫ МОНИТОРИНГА УЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ СТУДЕНТА

3.1. Технологическая карта рейтинга дисциплины «Формирование проектных команд»

Наименование модуля	Направление подготовки и уровень образования. Название программы/направленности (профиля) образовательной программы	Количество зачетных единиц
Формирование проектных команд	Направление подготовки: 37.04.01 Психология направленность (профиль) образовательной программы Бизнес – психология	2
Смежные дисциплины по учебному плану		
Предшествующие: психология личности, основы организационной психологии, технологии сопровождения функционирования организации, кадровая политика организации, социально – психологические основы организации труда		
Последующие: все виды практик		
БАЗОВЫЙ РАЗДЕЛ		
	Форма работы*	Количество баллов 75 %
		Min Max
Модули 1, 2	Решение практических задач	25 45
	Устный опрос	10 15
	Словарь терминов	10 15
Итого		45 75
ИТОГОВЫЙ РАЗДЕЛ		
Содержание	Форма работы*	Количество баллов 25 %
		min max
	Зачет	15 25
Итого		15 25
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ		
Базовый раздел/ Тема	Форма работы*	Количество баллов
		min max
	Разработка примеров на изучаемые темы	0 10
Итого		0 10
Общее количество баллов по модулю		min max
		60 100

Соответствие рейтинговых баллов и академической оценки:

50 – допуск к зачету, более 60 – зачтено

3.2. Фонд оценочных средств (контрольно-измерительные материалы)

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. Астафьева

Институт психолого-педагогического образования
Кафедра-разработчик – кафедра психологии

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры психологии
протокол № 4 от «08» мая 2019 г.
Заведующий кафедрой
Е.Ю. Дубовик



ОДОБРЕНО
на заседании научно-методического совета
ИППО протокол № 5 от «15» мая 2019 г.
председатель НМСН(С) ИППО
Т.Г. Авдеева



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
обучающихся по дисциплине

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОЕКТНЫХ КОМАНД

Направление подготовки:
37.04.01 Психология

направленность (профиль) образовательной программы
Бизнес - психология

Квалификация (степень) выпускника
МАГИСТР

ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Представленный фонд оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации соответствует требованиям ФГОС ВО и профессиональным стандартам «Управление персоналом», «Психолог в социальной сфере».

Предлагаемые формы и средства аттестации адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 37.04.01 Психология, направленность (профиль) Бизнес-психология.

Оценочные средства и критерии оценивания представлены в полном объеме. Формы оценочных средств, включенных в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС, установленных в Положении о формировании фонда оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре – в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева» утвержденного приказом ректора № 297 (п) от 28.04.2018.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки по указанной программе.

Директор ООО «Би энд Би»
Бизнес-тренер, консультант



Иванникова О.В.
Молчанов А.П.

02 мая 2017 года

1. Назначение фонда оценочных средств

1.1. Целью создания ФОС дисциплины «Формирование проектных команд» является установление соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям основной профессиональной образовательной программы, рабочей программы дисциплины.

1.2. ФОС дисциплины «Формирование проектных команд» решает задачи:

– контроль и управление процессом приобретения студентами необходимых знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенций, определенных в ФГОС ВО по соответствующему направлению подготовки;

– контроль (с помощью набора оценочных средств) и управление (с помощью элементов обратной связи) достижением целей реализации ОПОП, определенных в виде набора общекультурных и профессиональных компетенций выпускников;

– обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных методов обучения в образовательный процесс Университета.

1.3. ФОС разработан на основании нормативных документов:

– федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратуры), утвержденным приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от от 23.09.2015 N 1043;

- основной профессиональной образовательной программы Бизнес - психология, заочной формы обучения высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратуры);

- положения о формировании фонда оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации обучающихся по образовательным программам высшего

образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре – в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева» утвержденного приказом ректора №297(п) от 28.04.2018.

2. Перечень компетенций подлежащих формированию в рамках дисциплины

2.1. Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины:

- ОПК – 1: готовность к коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности;
- ПК - 6: способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария;
- ПК – 9: способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности;
- ПК – 10: способность к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно - правовых основ профессиональной деятельности.

2.2. Оценочные средства

Компетенция	Дисциплины, практики, участвующие в формировании данной компетенции	Тип контроля	Оценочное средство/КИМы	
			Номер	Форма
ОПК – 1	Математические методы психологии Практика подготовки научных материалов Практика перевода научных материалов Научно – исследовательский семинар Социально – психологические основы организации труда Проектирование функциональной структуры организации	Текущий контроль успеваемости	1	Устный опрос
			2	Практические задания
			3	Словарь терминов
			4	Разработка примеров на изучаемые темы
			5	Зачет
ПК-6	Научно – исследовательский семинар Социально – психологические основы организации труда Система управления персоналом в организации Основы HR – брендинга Функциональные состояния в процессе труда Технологии решения конфликтов в организации Основы проектной деятельности Количественный анализ эмпирических данных в психологии Формирование проектных команд Проектирование функциональной структуры организации Бизнес – тренинг Ассесмент – центр: технология оценки и развития персонала Драйвменеджмент Самоменеджмент Практики	Текущий контроль успеваемости	1	Устный опрос
			2	Практические задания
			3	Словарь терминов
			4	Разработка примеров на изучаемые темы
			5	Зачет
		Промежуточная аттестация		

ПК-9	<p>Научно – исследовательский семинар Технологии сопровождения функционирования организации Основы организационной психологии Социально – психологические основы организации труда Функциональные состояния в процессе труда Технологии решения конфликтов в организации Управление качеством Принятие управленческих решений Формирование проектных команд Проектирование функциональной структуры организации Драйвменеджмент Самоменеджмент Практики</p>	<p>Текущий контроль успеваемости</p> <p>Промежуточная аттестация</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>	<p>Устный опрос</p> <p>Практические задания</p> <p>Словарь терминов</p> <p>Разработка примеров на изучаемые темы</p> <p>Зачет</p>
ПК-10	<p>Научно – исследовательский семинар Технологии сопровождения функционирования организации Основы организационной психологии Социально – психологические основы организации труда Система управления персоналом в организации Основы HR – брендинга Управление качеством Принятие управленческих решений Формирование проектных команд Проектирование функциональной структуры организации Бизнес – тренинг Ассесмент – центр: технология оценки и развития персонала Практики</p>	<p>Текущий контроль успеваемости</p> <p>Промежуточная аттестация</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>	<p>Устный опрос</p> <p>Практические задания</p> <p>Словарь терминов</p> <p>Разработка примеров на изучаемые темы</p> <p>Зачет</p>

3. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации

3.1. Фонды оценочных средств включают: **зачет**.

3.2. Оценочные средства

3.2.1. Оценочное средство **зачет**.

Критерии оценивания по оценочному средству 5 – **зачет**

Формируемые компетенции	Продвинутый уровень сформированности компетенции	Базовый уровень сформированности компетенции	Пороговый уровень сформированности компетенции
	(87-100 баллов) зачтено-отлично	(73-86 баллов) зачтено-хорошо	(60-72 балла)* зачтено-удовлетворительно
ОПК – 1 ПК-6 ПК-9 ПК -10	На продвинутом уровне способен к формированию проектных команд	На базовом уровне способен к формированию проектных команд	На пороговом уровне способен к формированию проектных команд

*Менее 60 баллов – компетенция не сформирована

4. Фонд оценочных средств для текущего контроля

4.1. Фонды оценочных средств включают: устный опрос, практические задания, словарь терминов, разработка примеров на изучаемые темы, зачет.

4.2 Критерии оценивания см. в технологической карте рейтинга рабочей программы дисциплины

4.2.1. Критерии оценивания по оценочному средству 1 – устный опрос

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Грамотное использование психологических терминов	5
Логичность и последовательность изложения материала	5
Умение отвечать на дополнительные вопросы	5
Максимальный балл	15

4.2.2. Критерии оценивания по оценочному средству 2 – практическое задание

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Аргументация обучающимся своего решения практического задания	12
Полнота и глубина представленного решения практического задания	9
Знания теоретических аспектов решения практического задания	12
Умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и развитии	12
Максимальный балл	45

4.2.3. Критерии оценивания по оценочному средству 3 – словарь терминов

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Грамотное описание термина	5
Понимание смысла термина	5
Умение отвечать на дополнительные вопросы	5
Максимальный балл	15

4.2.5. Критерии оценивания по оценочному средству 4 - разработка примеров на изучаемые темы

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Пример создан с учетом внутренних условий или внешних критериев	3
При создании примера осуществлена интеграция знаний из разных научных областей	3

Сформулированы критерии для оценки, создана система доказательств, убедительно аргументирующая выводы, положенные в основу создания примера	4
Максимальный балл	10

5. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости Типовые вопросы и задания к устным докладам

Задания для темы 1.1.

(Проектная команда. Эффективность)

1. Кто такой менеджер проекта и его обязанности?
2. Опишите признаки команды проекта.
3. Дайте определение команды.
4. Выделите типологии команд.

Задания для темы 2.1.

(Основные характеристики проектных команд)

1. Подробно опишите содержание социальной структуры группы.
2. Охарактеризуйте жизненный цикл команды проекта.
3. Каковы функциональные и психологические роли в команде?

Задания для темы 2.2.

(Проблемы управления командой)

1. Какие межличностные коммуникации Вы можете выделить?
2. Каковы критерии проверки точности принимаемого решения?
3. Каковы понятие и природа конфликтных ситуаций в организации?

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

(разработаны - головной вуз АНО ВО МГЭУ, кафедра менеджмента)

1. Групповая работа. Деловая игра для оценки коммуникативных навыков и навыков ведения переговоров "Глухой Бетховен"

Важно проверить как будет действовать испытуемый в условиях, когда предъявляются повышенные требования к коммуникативным навыкам. Для переговоров с глухим иностранцем, когда под руками могут не оказаться даже перо и бумага, чернила. А язык будет неизвестным. То переговоры о конкретных действиях, сроках и условиях потребует подключить смелость, настойчивость, креативность и коммуникативные навыки. Вы идете

договариваться с глухим Бетховеном. Он русского языка не знает и без трубочки ничего не слышит.

Оцениваемые компетенции: 1. Мы проверяем коммуникативные навыки. 2. Смелость. 3. Настойчивость в достижении цели. 4. Результативность. 5. Умение вести сложные переговоры. 6. Креативность.

Глухой Бетховен Людвиг Ван Бетховен практически оглох в возрасте 35 лет. То есть все свои самые известные и лучшие произведения он написал, будучи абсолютно глухим. Иногда что-то расслышать ему помогала деревянная трубочка-рупор. Если же он по какой-либо причине забывал этот инструмент, а под руками не было чернил, бумаги и пера (что в то время было вполне естественно), то объяснить великому композитору даже самый простой вопрос было практически невозможно. Для эффекта погружения я вывожу на экран один из портретов Бетховена. Либо рисунок углем и мелом Клобера, который нравился самому композитору, либо картину кисти Йозефа Штилера. Иногда добавляю несколько фактов из жизни композитора. 1. Бетховен написал 240 произведений. 2. Он впервые использовал хор в симфонии. Это была Девятая симфония. 3. Бетховен написал только одну оперу – «Фиделио». 4. «"Та-та-та-тааа!"- звучит начало Пятой симфонии. "Так сама судьба стучится в дверь!" – объяснял это Бетховен. 5. Именно длительность Девятой симфонии Бетховена (более семидесяти минут) определила параметры нового формата записи музыки на компакт-диски. 6. Бетховен легко принимал заказы от щедрых меценатов, а с издателями вел финансовые переговоры в очень жестком тоне. Композитор был не миллионером, но весьма и весьма состоятельным человеком по меркам своей эпохи. 7. Композитор был третий Людвиг ван Бетховен в своей семье. Первым был его дедушка, известный музыкант в Бонне, а второй был старший брат Бетховена, который родился раньше всего на шесть дней. 8. Бетховен так и не научился умножать и делить. В последние дни, если бы ему пришлось умножить, скажем, 50 x 52, он бы выложил 50 палочек 52 раза. 9. Когда Бетховен только начинал сочинять музыку, большинство композиторов сочиняли для клавесина. Бетховен сделал ставку на фортепиано

и не прогадал. 10. Лунная соната была хитом с самого начала, посвященная Бетховеном, еще будучи учеником, любовному интересу к Джулии (Джульетта Гвиччарди). Затем ставлю «Лунную сонату». Участники погружаются в игровую реальность. Задание: Вы встречаете автора знаменитой «Крейцеровой сонаты» и «Героической симфонии». Вы отправлены к нему для переговоров о написании гимна для Вашей компании, в которой должны отражаться профиль того, чем компания занимается, гимн должен быть торжественным, в нем должно быть много скрипичной музыки и альтов. Вы готовы заплатить за это 100 тысяч рублей. Половину вы готовы выдать сейчас, если Бетховен даст согласие. Второе поручение, с которым вы обращаетесь к композитору – это участие в корпоративной вечеринке по поводу (юбилея компании, нового года, 23 февраля). Вы бы хотели обсудить цену его присутствия без исполнения произведений и вариант, если он исполнит несколько своих произведений. В актовом зале есть рояль, но он не настроен. Он должен об этом знать, принимая решение.

Вариант условий №1. У него и у вас не чем и не на чем писать. Трубочки у Бетховена нет. Придется объяснять как-то по-иному.

Вариант условий №2. Вы не знаете иностранных языков, также как и Бетховен. Бумага и ручка есть.

2. Решите кейс-задачу Кто отвечает за презентацию?

Описание проблемы. Непосредственный начальник (НН), директор департамента крупной компании, получил указание от большого босса (ББ), члена совета директоров компании, срочное задание — подготовить бизнес-презентацию по новой теме, для нового проекта, под новую идею, которая родилась в голове ББ.

НН, уяснив задание, поручил подготовку презентации своему эксперту (СЭ), молодому, растущему и перспективному сотруднику подразделения. Тот, на сколько было возможно, выяснил у НН общую постановку задачи, с энтузиазмом взялся за работу и в короткий срок подготовил презентацию

нового проекта с учетом своих идей, опыта и наработок. НН остался доволен работой и показал эту презентацию ББ, который также принял ее и дал добро доложить вопрос на совете директоров.

Да, НН был доволен, но захотел подстраховаться, еще улучшить материал — и попросил внешнего эксперта (ВЭ) посмотреть презентацию и доработать ее, довести до

23

блеска. Этот ВЭ в профессиональном плане был авторитетом для НН, представляя собой типаж персонального эксперта, почти гуру местного масштаба, уже давно обслуживающего НН за небольшие деньги. Как руководитель, НН придерживался взгляда, что ум хорошо, а два — лучше, глядишь, кто-нибудь что-нибудь и присоветует, а также что ответственные яйца не следует класть в одну корзину.

ВЭ по своему вкусу переделал материалы СЭ и создал фактически новый вариант презентации, по мотивам исходной. И в этой версии, при сохранении текстового содержания, основные идеи, сформулированные СЭ, как-то истаяли, ключевые тезисы оказались размазаны, структура доклада изменена, акценты смещены, количество слайдов возросло раза в два. Скорее всего, ВЭ это не сознательно сделал, чтобы испортить исходный вариант, а поступил как обычно, не обращая особого внимания на содержание и делая упор на оформление презентации, показав в ней то, что считал нужным, без обсуждения с СЭ. А возможно, были и другие причины...

Зато в художественно — оформительском плане эта презентация, как считал НН, выглядела прекрасно. НН был человеком достаточно возрастным, однако любил информационные технологии, особенно презентации на PowerPoint, в которых уважал расцветки по образцу гавайской рубашки, завитушки, цветные картинки, анимацию, звуковые эффекты, пипиканье, щелчки, особенно барабанную дробь на ключевых выводах, когда на слайдах

все возникает, исчезает, въезжает и выезжает и т.д. И это добро изрядно присутствовало в презентации, было заправлено туда щедрой рукой ВЭ ...

НН показал СЭ вариант, полученный от ВЭ, просмотрев который СЭ потерял дар речи, с трудом высказал, что она, эта презентация, никуда не годится, и быстро получил в ответ резко негативный отклик от НН, в смысле, чтобы критиковать по существу. Овладев собой и понимая, что спорить сейчас с НН бесполезно, СЭ в корректной форме указал на отдельные недостатки презентации, но не повторил, однако, ту итоговую оценку (не брать ее на доклад), которой она заслуживала, на его взгляд. При этом, во время их разговора, НН, казалось, не понимал и не отдавал себе отчета в том, что весь энтузиазм, труд, подходы и идеи, которые вложил в презентацию СЭ, были фактически перечеркнуты новой презентацией (и другим исполнителем). Что очень хорошо понимал СЭ, видя, насколько НН ценит его труд.

Времени до совета оставалось все меньше. После разговора НН все-таки задумался, что делать с презентацией. Он дал команду СЭ выйти на ВЭ, изложить замечания и вместе доработать вариант, представленный ВЭ. Свой эксперт так и поступил, связался с ВЭ, сослался на указание НН, и в общем виде сформулировал свои замечания, которые фактически не были приняты ВЭ, последний ограничился лишь отдельными косметическими правками материала.

На совете директоров презентация НН прошла не лучшим образом, собравшиеся мало что поняли, из-за невнятной структуры доклада и мельтешения картинок на экране НН не удалось донести до высокой и занятой аудитории существо проекта. Презентация, а из-за нее и сам докладчик смотрелись откровенно слабо. Особенно недоумевал ББ, который предварительно успел пролоббировать свою идею с влиятельными членами совета и ожидал на совещании солидного обоснования этого проекта, в чем был уверен, просмотрев первую презентацию, показанную ему НН, где было все ясно и понятно. А замысел ББ, первоначально привлекавший своей новизной и прорывным потенциалом, на этом заседании не получил одобрения совета,

решили еще раз рассмотреть этот вопрос позднее. Выступление на совете директоров выглядело бледно, настроение ББ после совещания было также далеко не лучшим и он знал, кто в этом виноват, кратко (очень кратко) высказав НН, что он о нем думает.

После совета НН, вдохновленный словами ББ, попытался сделать выволочку СЭ, но тот ответил, что действовал строго согласно его указаниям. Затем состоялся разговор НН с ВЭ, где претензии заказчика были остановлены исполнителем словами, что раньше ему такие вещи в презентациях нравились. Таким образом, выходило, что никто не виноват, но все герои остались недовольны друг другом...

Почему доклад на совете директоров оказался провальным и кто первый за это в ответе? Кто из действующих лиц — ББ, НН, СЭ, ВЭ — и какие ошибки сделал? Как надо было действовать указанным лицам, чтобы исключить (минимизировать) возможности подобных провалов?

3. Проанализируйте предложенные ниже утверждения и укажите, какие из них верны.

1. Группа, созданная для достижения своей основной цели, почти всегда преследует и другие цели.
2. Для каждой группы набор ролей и норм уникален. Именно роли и нормы важны для ощущения принадлежности к группе и преданности ей.
3. Ролевой состав группы должен отражать специфику задания.
4. Эффективность работы группы зависит от баланса ролей.
5. В группе снижается уровень мотивации высококвалифицированных сотрудников.
6. Основным преимуществом работы в группе выступает групповое единомыслие.
7. Сильная преданность группе ее членов способствует высокой производительности труда.

8. Чтобы стать неформальным лидером группы, человек должен уметь помочь ей в достижении целей.
9. Член группы может выполнять в ней только одну неформальную роль.
10. Если у группы несколько целей, то лидерство может переходить от одного ее члена к другому — в зависимости от приоритетности решаемых задач.
11. Чем больше размер группы, тем меньше возможностей для взаимодействия членов группы друг с другом.
12. Если в группу вступить легко, групповая сплоченность возрастает.
13. Чем больше разница в возрасте, тем ниже групповая сплоченность.
14. Групповая поляризация может привести к конфликтам в группе.
15. Групповая производительность не зависит от преданности группе ее членов.
16. Стремление членов группы быть «командными игроками» может привести к групповому единомыслию.
17. Руководитель не должен учитывать в своей работе существование неформальных групп.
18. Для повышения эффективности работы руководитель должен пресекать все попытки формирования неформальных групп в трудовом коллективе.
19. Чтобы избежать группового единомыслия, руководитель должен поощрять групповые дискуссии и даже конфликты в процессе принятия решений в группе.
20. Групповое сотрудничество эффективно и с точки зрения производительности, и с точки зрения удовлетворенности членов группы.
21. Эффективность групповой работы не зависит от сплоченности группы.
22. Эффективность работы группы — важная составляющая работы организации в целом.

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Формирование проектных команд»

1. Понятийный аппарат командообразования.
2. Классификация команд.

3. Проектные и творческие команды.
4. Общие принципы создания самоуправляемых команд в организациях.
5. Организация деятельности команд.
6. Отбор участников команды.
7. Рабочая среда.
8. Организация рабочего пространства.
9. Коммуникации в команде.
10. Методы, процедуры, техники группового анализа проблем и принятия решений.
11. Принципы коммуникаций при создании команд.
12. Модерация. Принципы модерации.
13. Распределение ролей в команде.
14. Жизненные циклы команды: динамика внутрикомандных процессов.
15. Мониторинг эффективности команды.
16. Понятие и формы мониторинга.
17. Типы конфликтов и эффективность работы команды.
18. Основные условия успешной деятельности команды.
19. Формирование ценностей команды.
20. Обучение команды технологиям работы.
21. Профилактика распада команды.
22. Подбор и отбор кандидатов. Схема анализа данных наблюдений при отборе кандидатов в команду.

№.3. Анализ результатов обучения и перечень корректирующих мероприятий по учебной дисциплине

Лист внесения изменений

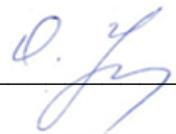
Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины на 2018/2019 учебный год

В рабочую программу дисциплины вносятся следующие изменения:

2. Список литературы обновлен учебными и учебно-методическими изданиями, электронными образовательными ресурсами. Обновлен перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем.
3. Обновлен перечень лицензионного программного обеспечения.
4. В фонд оценочных средств внесены изменения в соответствии с приказом «Об утверждении Положения о фонде оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации» от 28.04.2018 № 297 (п)

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры социальной психологии, протокол № 6 от «17» мая 2018 г.

Внесенные изменения утверждаю:
Заведующий кафедрой О.В. Груздева



Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) ИППО
«11» июня 2018 г. Протокол № 5

Председатель НМСС (Н)



М.А. Кухар

ЛИСТ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ

Дополнения и изменения рабочей программы на 2018/2019 учебный год

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

4. На титульном листе РПД и ФОС изменено название ведомственной принадлежности «Министерство науки и высшего образования» на основании приказа «о внесении изменений в сведения о КГПУ им. В.П. Астафьева» от 15.07.2018 № 457 (п).
5. На титульном листе РПД и ФОС изменено название кафедры разработчика «Кафедра психологии» на основании решения Ученого совета КГПУ им. В.П. Астафьева «О реорганизации структурных подразделений университета» от 26.09.2018.

Лист внесения изменений

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины на 2019/2020 учебный год

В рабочую программу дисциплины вносятся следующие изменения:

1. Список литературы обновлен учебными и учебно-методическими изданиями, электронными образовательными ресурсами.
2. Обновлен перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем.
3. В фонд оценочных средств внесены изменения в соответствии с приказом «Об утверждении Положения о фонде оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации» от 28.04.2018 № 297 (п).
4. Обновлена карта материально-технической базы дисциплины.

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры психологии «08» мая 2019 г., протокол № 4

Внесенные изменения утверждаю:

Заведующий кафедрой



Е.Ю. Дубовик

Одобрено научно-методическим советом ИППО по направлению подготовки 37.03.01 Психология, протокол № 5 от «15» мая 2019 г.

Председатель НМСН(С) ИППО



Т.Г. Авдеева

4. УЧЕБНЫЕ РЕСУРСЫ

4.1. КАРТА ЛИТЕРАТУРНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «Формирование проектных команд» для студентов основной профессиональной образовательной программы Направление подготовки: 37.04.01 Психология направленность (профиль) образовательной программы Бизнес – психология по заочной форме обучения

Наименование	Место хранения/электронный адрес	Кол-во экземпляров/ точек доступа
Основная литература		
Управление проектом. Основы проектного управления [Текст] : учебник / Ред. М. Л. Разу. - М. : КНОРУС, 2007. - 768 с.	Научная библиотека	100
Аширов, Дмитрий Анатольевич. Организационное поведение [Текст] : учебник / Д. А. Аширов. - М. : Велби ; [Б. м.] : Проспект, 2006. - 360 с.	Научная библиотека	15
Никитаева, А.Ю. Проектный менеджмент : учебное пособие / А.Ю. Никитаева ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Южный федеральный университет». - Ростов-на-Дону ; Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2018. - 189 с. : ил. - Библиогр.: с. 169-170. - ISBN 978-5-9275-2640-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=499893	Университетская библиотека ONLINE	Индивидуальный неограниченный доступ
Михалкина, Е.В. Организация проектной деятельности : учебное пособие / Е.В. Михалкина, А.Ю. Никитаева, Н.А. Косолапова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Южный федеральный университет, Экономический факультет. - Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2016. - 146 с. : схем., табл. - Библиогр.: с. 121-125. - ISBN 978-5-9275-1988-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=461973	Университетская библиотека ONLINE	Индивидуальный неограниченный доступ
Дополнительная литература		
Селезнёва, Наталья Тихоновна. Управление командой: гендерный подход [Текст] : монография / Н. Т. Селезнёва, Л. Н. Дроздова. - Красноярск : КГПУ им. В. П. Астафьева, 2008. - 228 с.	Научная библиотека	5
Богомолова, А.В. Управление ресурсами проекта : учебное пособие / А.В. Богомолова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Томский Государственный Университет Систем	Университетская библиотека	Индивидуальный

Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР). - Томск : Эль Контент, 2014. - 160 с. : схем. - Библиогр.: с. 154-155. - ISBN 978-5-4332-0178-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480521	ONLINE	неограниченный доступ
Селюк, Александр Владимирович. Управление инновационными проектами [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. В. Селюк, А. В. Куприна, С. А. Бардасов ; Тюменский гос. ун-т, Ин-т дистанционного образования, Фин.-экон. ин-т. - Тюмень : ТюмГУ, 2015. - 131 с. - Библиогр.: с. 127-131. - Режим доступа: https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/5449/read.php .	Межвузовская электронная библиотека	Индивидуальный неограниченный доступ
Информационные справочные системы и профессиональные базы данных		
Elibrary.ru [Электронный ресурс] : электронная библиотечная система : база данных содержит сведения об отечественных книгах и периодических изданиях по науке, технологии, медицине и образованию / Рос. информ. портал. – Москва, 2000–. – Режим доступа: http://elibrary.ru .	http://elibrary.ru	Свободный доступ
East View : универсальные базы данных [Электронный ресурс] : периодика России, Украины и стран СНГ . – Электрон.дан. – ООО ИВИС. – 2011 - .	https://dlib.eastview.com	Индивидуальный неограниченный доступ
Межвузовская электронная библиотека (МЭБ)	https://icdlib.nspu.ru	Индивидуальный неограниченный доступ

Согласовано:

И. А. БИБЛИОТЕКАРЬ
(должность, структурное подразделение)

Козачи
(подпись)

КАЗАНЦЕВА Е. Ю.
(Фамилия И.О.)

4.2. Карта материально-технической базы дисциплины

«Формирование проектных команд»

для студентов основной профессиональной образовательной программы

Направление подготовки: 37.04.01 Психология

направленность (профиль) образовательной программы

Бизнес – психология

по заочной форме обучения

Номер аудитории/помещения 660017, Красноярский край, г. Красноярск, ул. К. Маркса, зд. 100, (Корпус № 3)	Оборудование (наглядные пособия, макеты, модели, лабораторное оборудование, компьютеры, интерактивные доски, проекторы, информационные технологии, программное обеспечение и др.)
Аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	
1-06	- Учебная доска-1шт., проектор-1шт., компьютер - 1шт., экран-1шт. - Программное обеспечение: Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)
2-01	- Учебная доска-1шт., проектор-1шт., экран-1шт., системный блок-1шт. - Программного обеспечения: Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)
2-04	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
2-05	- Компьютер-3шт., МФУ-2шт., принтер-1шт. - Программное обеспечение: Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)
2-06 (Учебно-исследовательская лаборатория «Центр психологических и педагогических исследований»)	- Компьютер-10шт., интерактивная доска с встроенным проектором-1шт., телевизор-1шт., учебно-методическая литература - Программное обеспечение: Microsoft® Windows® 8.1 Professional (ОЕМ лицензия, контракт № 20А/2015 от 05.10.2015); Kaspersky Endpoint Security – Лиц сертификат №1В08-190415-050007-883-951; 7-Zip - (Свободная лицензия GPL); Adobe Acrobat Reader – (Свободная лицензия); Google Chrome – (Свободная лицензия); Mozilla Firefox – (Свободная лицензия); LibreOffice – (Свободная лицензия GPL); XnView – (Свободная лицензия GPL)

	лицензия); Java – (Свободная лицензия); VLC – (Свободная лицензия); Psychometric Expert-8 (Контракт № 11/09С от 24.09.2015)
2-07 (Аудитория для тренингов)	- МФУ-1 шт., магнитофон-1 шт. - Программного обеспечения – нет
3-01	- Учебная доска-1 шт., проектор-1 шт., интерактивная доска-1 шт., схемы и таблицы по менеджменту, компьютер- 1 шт. - Программное обеспечение: Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)
3-01a	- Компьютер-1 шт., МФУ-1 шт., принтер-1 шт., сканер-1 шт., проектор-1 шт., ноутбук-1 шт. - Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)
3-06	- Интерактивная доска с проектором-1 шт., маркерная доска-1 шт., системный блок-1 шт. - Программное обеспечение: Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)
3-08	- Учебная доска-1 шт., экран-1 шт., проектор-1 шт. - Программного обеспечения – нет
Помещения для самостоятельной работы, индивидуальных консультаций	
2-11 (Методический кабинет)	- Компьютер-14 шт. - Программное обеспечение: Альт Образование 8 (лицензия № ААО.0006.00, договор № ДС 14-2017 от 27.12.2017)
4-01 (Информационно-методический ресурсный центр)	- Компьютер- 4 шт. - Программное обеспечение: Альт Образование 8 (лицензия № ААО.0006.00, договор № ДС 14-2017 от 27.12.2017)