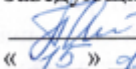


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ефанов Алексей Валерьевич
Должность: Директор Невиномысского технологического института (филиал) СКФУ
Дата подписания: 10.10.2022 15:36:52
Уникальный программный ключ:
49214306dd433e7a1b0f8632f645f9d53c99e3d0

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой ГиМД
 А.В. Пашковский
« 15 » февраля 2022 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
по дисциплине
«Командная работа и эффективные коммуникации»

Направление подготовки	<u>09.03.02 Информационные системы и технологии</u>
Направленность (профиль)	<u>Информационные системы и технологии в бизнесе</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Год начала обучения	<u>2022</u>
Реализуется во 2 семестре	_____

Введение

1. Назначение: оценить уровень сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Командная работа и эффективные коммуникации» студентов, обучающихся по направлению подготовки 09.03.02 Информационные системы и технологии очная форма обучения.

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Командная работа и эффективные коммуникации» и в соответствии с образовательной программой высшего образования по направлению подготовки 09.03.02 Информационные системы и технологии.

3. Разработчик: Балык А.С., доцент кафедры ГиМД

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель:

Мельникова Е.Н. – председатель УМК НТИ (филиал) СКФУ

Члены комиссии:

А.И. Колдаев, и.о. зав. кафедрой информационных систем, электропривода и автоматики

Э.Е. Тихонов, доцент базовой кафедры территории опережающего социально-экономического развития

Представитель организации-работодателя:

Горшков М. Г., директор ООО «Арнест-информационные технологии»

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 09.03.02 Информационные системы и технологии и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Командная работа и эффективные коммуникации».

05 марта 2022 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код оцениваемой компетенции, индикатора (ов)	Этап формирования компетенции (№ темы)	Средства и технологии оценки	Вид контроля, аттестация (текущий/промежуточный)	Тип контроля (устный, письменный или с использованием технических средств)	Наименование оценочного средства
ИД-1 УК-3,УК-6 ИД-2 УК-3,УК-6 ИД-3 УК-3,УК-6	1 2 3 4 5 6 7 8	Собеседование	Текущий	Устный	Вопросы для собеседования
ИД-1 УК-3,УК-6 ИД-2 УК-3,УК-6 ИД-3 УК-3,УК-6	1 2 3 4 5 6 7 8	Тестирование	Текущий	Письменный	Комплект тестов

2. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Уровни сформированности компетенци(ий), индикатора (ов)	Дескрипторы			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: УК-3</i>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 УК-3 Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций	Не способен организовать работу команды, исходя из ролей членов	Способен организовать работу команды, исходя из ролей членов	Способен организовывать работу команды, исходя из ролей членов на среднем уровне	Способен организовать работу команды, исходя из ролей членов для решения задач профессиональной деятельности
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-3 УК-3 Применяет методы командного взаимодействия	Не способен грамотно оценить эффективность командной деятельности	Способен грамотно оценить эффективность командной деятельности	Способен грамотно оценить эффективность командной деятельности на среднем уровне	Способен оценить эффективность командной деятельности для решения задач профессиональной деятельности
<i>Компетенция: УК-6</i>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 УК-6. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе	Не способен осуществлять эффективное командное взаимодействие исходя из персональных целей	Способен осуществлять эффективное командное взаимодействие исходя из персональных целей	Способен осуществлять эффективное командное взаимодействие исходя из персональных целей на среднем уровне	Способен осуществлять эффективное командное взаимодействие исходя из персональных целей для решения задач профессиональной деятельности

Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль

Рейтинговая оценка знаний студента

№ п/п	Вид деятельности студентов	Сроки выполнения	Количество баллов
2 семестр			
1	Собеседование по темам 1-8	16 неделя	55
	Итого за 2 семестр:		55
	Итого:		55

Максимально возможный балл за весь текущий контроль устанавливается равным **55**. Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставаемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

<i>Уровень выполнения контрольного задания</i>	<i>Рейтинговый балл (в % от максимального балла за контрольное задание)</i>
<i>Отличный</i>	<i>100</i>
<i>Хороший</i>	<i>80</i>
<i>Удовлетворительный</i>	<i>60</i>
<i>Неудовлетворительный</i>	<i>0</i>

Промежуточная аттестация в форме зачета с оценкой

Процедура зачета (зачета с оценкой) как отдельное контрольное мероприятие не проводится, оценивание знаний обучающегося происходит по результатам текущего контроля.

Зачет выставляется по результатам работы в семестре, при сдаче всех контрольных точек, предусмотренных текущим контролем успеваемости. Если по итогам семестра обучающийся имеет от 33 до 60 баллов, ему ставится отметка «зачтено». Обучающемуся, имеющему по итогам семестра менее 33 баллов, ставится отметка «не зачтено».

Количество баллов за зачет (*Sзач*) при различных рейтинговых баллах по дисциплине по результатам работы в семестре

Рейтинговый балл по дисциплине по результатам работы в семестре (<i>Rсем</i>)	Количество баллов за зачет (<i>Sзач</i>)
$50 \leq R_{\text{сем}} \leq 60$	40
$39 \leq R_{\text{сем}} < 50$	35
$33 \leq R_{\text{сем}} < 39$	27
$R_{\text{сем}} < 33$	0

Итоговая оценка по дисциплине, изучаемой в одном семестре, определяется по сумме баллов, набранных за работу в течение семестра, и баллов, полученных при сдаче экзамена:

Шкала пересчета рейтингового балла по дисциплине в оценку по 5-балльной системе

Рейтинговый балл по дисциплине	Оценка по 5-балльной системе
88 – 100	Отлично
72 – 87	Хорошо
53 – 71	Удовлетворительно

3. Типовые контрольные задания и иные материалы, характеризующие этапы формирования компетенций

1. Критерии оценивания компетенций*

** в соответствии с результатами освоения дисциплины*

Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал; свободно справляется с ситуациями, упражнениями, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал, все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, большинство предусмотренных программой заданий выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

Текущая контроль обучающихся проводится преподавателями, ведущими практические и (или) лабораторные занятия по дисциплине, в следующих формах: собеседование, контрольные вопросы, деловые игры, кейсы.

Вопросы к собеседованию

1. Понятие команды.
2. Типология команд.
3. Преимущества организации команды.
4. Недостатки организации командной деятельности.
5. Принципы работы команды.
6. Оптимальная численность команды проекта.
7. Этапы создания ролей в команде.
8. Виды ролей в команде.
9. Перспективы развития командного менеджмента в 21 веке.
10. Групповая динамика и задача.
11. Виды групп.
12. Стадии развития команды.
13. Этап становления.
14. Этап успешного развития.
15. Этап поиска, или поисковый период.
16. Особенности индивидуального развития членов команды .
17. Процесс жизнедеятельности команды и динамика ее успешного развития.
18. Естественный путь командообразования.
19. Целенаправленный путь командообразования.
20. Нормативная модель командообразования.
21. Построение команды на основе комплексного подхода.
22. Основные этапы и направления строительства команды.
23. Отбор членов команды.
24. Обучение в процессе командообразования.
25. Организационные возможности командной работы.
26. Какие способы формирования команд вам известны?
27. Какую роль тренинг может играть в процессе командообразования?
28. Какие этапы проходит команда в своем становлении?
29. Дайте определение эффективной команды.
30. Перечислите основные факторы, влияющие на формирование эффективной команды.
31. Каковы основные функции коммуникативного процесса?
32. Охарактеризуйте типы коммуникаций.
33. Охарактеризуйте виды коммуникаций.
34. Опишите структуры коммуникаций.
35. Охарактеризуйте коммуникационный процесс и его базовые элементы.
36. Опишите основные межличностные коммуникационные барьеры.
37. Охарактеризуйте основные барьеры организационных коммуникаций.
38. Опишите способы повышения эффективности межличностных коммуникаций.

1. Критерии оценивания компетенций*

Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал; свободно справляется с ситуациями, упражнениями, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал, все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий.

Компетенции УК-3 УК-6 освоены на повышенном уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос.

Компетенции УК-3 УК-6 полностью освоены на базовом уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, большинство предусмотренных программой заданий выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

Компетенции УК-3 УК-6 частично освоены на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

Компетенции УК-3 УК-6 не освоены.

2. Описание шкалы оценивания

Максимально возможный балл за весь текущий контроль устанавливается равным **55**. Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

Уровень выполнения контрольного задания	Рейтинговый балл (в % от максимального балла за контрольное задание)
Отличный	100
Хороший	80
Удовлетворительный	60
Неудовлетворительный	0

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя собеседование со студентами по изучаемым разделам.

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить владение следующими компетенциями (или их частями): УК-3 УК-6. При подготовке по вопросам для собеседования повышенного уровня студенту необходимо использовать профессиональную информацию из различных типов источников, включая Интернет и зарубежную литературу.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо подготовить материал по каждому вопросу на основании предложенных источников и дополнительных ресурсов. Время, выделяемое на каждое собеседование – не более 15 минут.

При подготовке к ответу студенту необходимость применения дополнительных средств (калькулятора, справочных таблиц, словарей, технических средств, и т.д.) отсутствует.

При проверке задания, оцениваются:

- степень теоретического освоения материала;
- владение профессиональным понятийно-категориальным аппаратом;
- полнота и развернутость ответа;
- грамотность формируемых выводов и заключений;
- использование материалов из различных типов источников, включая интернет и зарубежную переводную литературу.

Вопросы к зачету с оценкой

1. Стихийное и целенаправленное формирование команды.
2. Управление взаимоотношениями в команде.
3. Определение общения. Функции общения.
4. Инструменты управления командными взаимоотношениями.
5. Личностный рост и его патогенные механизмы.
6. Цифровизация процессов формирования команд (проектных групп, научных и творческих коллективов, подразделений и т.д.) и управление ими. Виртуальная команда.
7. Современные инструменты организации дистанционной коммуникации.
8. Функции сетевого презентационного материала в деятельности команды.
9. Целеполагание: технологии, методы, средства.
10. Понятие запоминания, его виды.
11. Приемы запоминания.
12. Понятие планирования и приоритизации.
13. Назначение планирования.
14. Принципы планирования.
15. Понятие целеполагания.
16. Способы целеполагания.
17. Виды мероприятий в MS Outlook.
18. Основные сведения об интеллектуальных картах .
19. Область применения интеллектуальных карт.
20. Особенности ораторской речи.
21. Методики планирования.
22. Метод целеполагания «SMART».
23. Оформление публичного выступления.
24. Команда как особый вид малой группы. Типы команд.
25. Основные характеристики коллектива как разновидности малой группы.
26. Лидерство в команде.
27. Этапы командообразования.
28. Принципы командной работы.
29. Категории команд в зависимости от цели формирования.
30. Пути командообразования.
31. Понятие «роль». Виды и функции ролей, выполняемых участниками команды.
32. Способы организации эффективной командной работы.
33. Современные инструменты организации дистанционной коммуникации.
34. Применение сервисов интеллект-карт как сетевых средств представления командных идей.
35. Онлайн-опросы в командообразовании и обработка полученной информации.
36. Сервисы для создания интерактивных досок онлайн в целях рефлексивных мероприятий команды.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он полностью раскрыл тему сообщения (доклада) уровня, ответил на все заданные аудиторией вопросы.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он полностью раскрыл тему сообщения (доклада) базового уровня, ответил на все заданные аудиторией вопросы или если студент подготовил сообщение (доклад) продвинутого уровня, но не смог полностью раскрыть тему или ответить на вопросы к ней.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он подготовил сообщение (доклад) базового уровня, но не смог полностью раскрыть тему или ответить на вопросы к ней.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если тема сообщения (доклада) не раскрыта.

Практико-ориентированные задания

СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАЧИ

Ситуация 1

Работники отдела сбыта и отдела рекламы не могут прийти к единому мнению по вопросу, требующему совместных усилий. Они приходят к руководителю и описывают ему сложившуюся ситуацию. Начинается длинная дискуссия с убедительными аргументами с обеих сторон. Скоро все участники беседы понимают, что конечной ее целью является не выработка оптимального решения, а отстаивание собственной точки зрения.

Как в данной ситуации поступить руководителю, чтобы принять правильное решение?

Ситуация 2

Вы, будучи начальником отдела сбыта, самостоятельно, без ведома Вашего руководителя и без совещания с Вашими коллегами, дали распоряжение об отгрузке Вашей продукции совершенно новому потребителю, так как Вам была предложена выгодная цена за продукцию. Но Ваш новый партнер оказался «фирмой-невидимкой», и Вы не получили оплаты за продукцию. Ваш руководитель в гневе, так как компания понесла огромный ущерб.

В чем Ваша ошибка и как Вы построите свое объяснение с руководителем?

Ситуация 3

Вы находитесь в поиске работы. На очередном конкурсном отборе Вам предлагают заполнить анкету. В графы «Ф.И.О.», «Пол», «Профессия» Вы вписываете свои данные автоматически, а вот над графой «Цель» Ваша авторучка

«замерла». Сформулируйте цель так чтобы Вы прошли отбор и заинтересовали работодателя.

Ситуация 4

Ваш друг охотно и подолгу может что-нибудь мастерить, читать журналы об устройстве машин и механизмов, другими словами, он интересуется техникой. Вы же охотно ходите в музеи, театры, очень легко знакомитесь с людьми, Вам не составляет труда убедить сверстников или младших поступать так, а не иначе.

Решая вопрос о поступлении в вуз, Ваш друг уговаривает Вас поступать вместе с ним в технический университет, который находится в Вашем районе. Как Вы поступите?

Ситуация 5

Только что открылась новая вакансия. Она кажется Вам очень заманчивой, хотя у Вас нет опыта в такого рода деятельности. Но так как Вы хорошо себя зарекомендовали, друзья убеждают Вас решиться на это. Вам кажется, что способности позволяют Вам занять эту должность, даже с недостаточным опытом. Как Вы поступите?

Ситуация 6

Вам предлагают повышение. Новая должность выше оплачивается и весьма престижна. Но Вы не знаете, будет ли эта работа доставлять Вам удовлетворение, более того, предполагаете, что не будет. Как Вы поступите?

Ситуация 7

Кроме законов и методов будущему руководителю нужно знать приемы управления. Приемы используются во всем, в том числе в одежде. Вот, к примеру, какие рекомендации к одежде руководителя даны в одном из западных справочников:

«У мужчин одежда может быть любого цвета, но должен преобладать черный как намек на то, что вы готовы участвовать в похоронах любого предложения. Рисунок предпочтительнее в клеточку, галстук успокаивающих тонов.

Одежда для женщин может быть двух видов - отвлекающая и неприступная. В первом случае это платья ярких цветов с большим декольте спереди, сзади и с боков, ткань просвечивающаяся, а белье кружевное и в минимальном количестве. При отвлекающей одежде посетитель забывает, зачем

он пришел. Во втором случае рекомендуется строгий костюм, никаких декольте, мини цвета преобладают суровые, вызывающие у посетителя неосознанное желание немедленно уйти».

Какие требования к одежде сотрудников вы возьмете за основу в своей фирме?

Ситуация 8

По предложенным ниже характеристикам определите тип руководителя, специалиста. На какой участок его лучше направить?

Вариант А:

обладает большим опытом работы и практическими знаниями; хорошо ориентируется в вопросах бизнеса;

разбирается в различных технических вопросах, легко ориентируется в технической документации;

хорошо знает парк имеющегося на предприятии оборудования; хорошо знаком с организацией и планированием производства.

Вариант Б:

имеет представление об учете и отчетности на своем участке работы, знает, откуда можно получить необходимую справку;

знает основные вопросы финансирования и кредитования; имеет необходимые экономические знания;

имеет представление о проблемах и возможностях автоматизированной обработки информации;

не умеет реально оценивать возможные последствия различных нормативных актов и управленческих решений, не может просчитывать их на несколько шагов вперед.

Вариант В:

в целом справляется с планированием работы;

не решителен, иногда не может своевременно принять необходимые решения;

обладает хорошими навыками решения типовых производственных задач на своем участке работы.

достаточно разумно действует при производственном сбое;

не умеет использовать возможности стимулирования деятельности подчиненных.

Ситуация 9

В управлении проектами всегда просматривается связь между возникшей неординарной ситуацией и причинами, ее породившими. Хороший проект-менеджер изучит сложившуюся ситуацию с тем, чтобы понять причины и предотвратить ее повторение. Выберите для каждой из перечисленных ниже ситуаций три причины, которые могли бы к ней привести. Обоснуйте свой выбор.

Ситуации:

1) Несвоевременное завершение работ.

2) Перерасход затрат.

3) Отклонение от стандартов качества.

4) Текучесть управленческих кадров.

5) Текучесть кадров команды проекта.

6) Два функциональных подразделения дублируют друг друга в работе по проекту.

Причины:

а) Руководство не видит перспективы у данного проекта. б) Слишком много проектов ведется в одно и то же время. в) Нереальный график.

г) На стадии планирования не предусмотрены необходимые задания (не дана «вводная»).

д) Никто конкретно не отвечает за проект в целом.

е) Слабый контроль за изменениями в ходе разработки проектной документации.

ж) Недостаточный контроль за изменениями со стороны заказчика. з) Слабое понимание сути деятельности проект-менеджера.

и) Ошибочное назначение на роль проект-менеджера. к) Планирование и контроль не

взаимувязаны.

- л) Ресурсы компании перегружены.
- м) Нереальное планирование.
- н) Неверно подсчитаны затраты на проект.
- о) Неудачно расставлены приоритеты проекта.
- п) Плохо организована процедура управления проектом.

Ситуация 10

Вам предлагается выбрать себе заместителя из кандидатов, которые отличаются следующими особенностями во взаимоотношениях с вышестоящим начальством.

Первый кандидат сразу соглашается с мнением или распоряжением начальника, стремится четко, безоговорочно и в установленные сроки выполнять все его задания.

Второй претендент может быстро соглашаться с мнением начальника, заинтересованно и ответственно выполнять все его распоряжения и задания, но только в том случае, если начальник авторитетен для него.

Третий обладает богатым профессиональным опытом и знаниями, хороший специалист, умелый организатор, но бывает неуживчив, труден в контактах.

Четвертый кандидат очень опытный и грамотный специалист, но всегда стремится к самостоятельности и независимости в работе, не любит, когда ему мешают.

Выберите себе заместителя.

Ситуация 11

Вам представлена возможность выбрать себе заместителя. Имеется несколько кандидатур. Претенденты отличаются следующими качествами.

Первый кандидат стремится прежде всего к тому, чтобы наладить доброжелательные товарищеские отношения в коллективе, создать на рабочем месте атмосферу взаимного доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно.

Второй претендент часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношений, «невзирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело.

Третий предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении своих должностных обязанностей, требователен к подчиненным. Четвертый кандидат отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда стремится довести дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными.

Сделайте свой выбор и обоснуйте его.

Ситуация 12

Вы недавно работаете начальником цеха (отдела) на крупном промышленном предприятии (на эту должность перешли из другой организации). Еще не все знают вас в лицо. До обеденного перерыва 2 ч. Идя по коридору, вы видите трех рабочих (работников) вашего цеха (отдела), которые о чем-то оживленно беседуют и не обращают на вас внимания. Возвращаясь через 20 мин, видите ту же картину.

Постановка задачи

Как вы себя поведете?

1. Остановитесь, дадите понять рабочим (работникам), что вы новый начальник цеха (отдела). Вскользь заметите, что беседа их затянулась и пора браться за дело.
2. Спросите, кто их непосредственный начальник, вызовите его к себе в кабинет.
3. Сначала поинтересуетесь, о чем идет разговор, затем представитесь и спросите, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого предложите пройти в цех (отдел) на рабочее место.
4. Прежде всего представитесь, поинтересуетесь, как обстоят дела в их бригаде (бюро), как загружены работой, что мешает работать. Возьмете этих рабочих (работников) на заметку.

1. Критерии оценивания компетенций

Критерии оценки работы студента:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он демонстрирует глубокие знания теоретического материала и уверенно владеет правилами работы в информационных системах и информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", методами планирования, анализа и подготовки отчетов, алгоритмами проведения научно-практических исследований, подготовки презентационных и информационно-аналитических материалов, статей, способен решать стандартные задачи профессиональной деятельности с использованием информационных, библиографических ресурсов, медико-биологической терминологии, информационно-коммуникационных технологий с учетом основных требований информационной безопасности.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если имеются знания о правилах работы в информационных системах и информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", об основных методах планирования, анализа и подготовки отчетов, алгоритмов проведения научно-практических исследований, но отмечается недостаточно уверенное владение некоторыми научными понятиями и категориями, допускает незначительные ошибки в выборе методов и технологий решения поставленных задач.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если имеются знания о правилах работы в информационных системах и информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", об основных методах планирования, анализа и подготовки отчетов, алгоритмов проведения научно-практических исследований, но они разрознены, уровень знаний и умений недостаточный для решения поставленных задач.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не выполнил работы или допустил существенные ошибки, не отвечает на вопросы преподавателя.

2. Описание шкалы оценивания

Максимально возможный балл за весь текущий контроль устанавливается равным 55. Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

Уровень выполнения контрольного задания	Рейтинговый балл (в % от максимального балла за контрольное задание)
<i>Отличный</i>	100
<i>Хороший</i>	80
<i>Удовлетворительный</i>	60
<i>Неудовлетворительный</i>	0

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя решение заданий, собеседование по ним.

Предлагаемые студенту вопросы позволяют проверить уровни сформированности компетенции УК-3, УК-6.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо заранее освоить основные категории тем, ознакомиться с предложенной для изучения литературой и интернет-источниками. При подготовке к ответу студенту можно пользоваться конспектом. При ответе на вопросы, оцениваются: точность, полнота, системность, логичность и аргументированность решения; знание

текстов; свободное владение материалом.

Вопросы для устного опроса на практических занятиях

Компетенция(и) (знания, умения и навыки) УК-3 УК-6

Тема 1. Основы командообразования.

1. Понятие о командообразовании.
2. Команда как особый вид малой группы.
3. Типы команд.
4. Отличия команды от малой группы.
5. Основные характеристики коллектива как разновидности малой группы.
6. Лидерство в команде.
7. Этапы командообразования.

Тема 2. Распределение ролей в команде.

1. Понятие «роль» в психолого-педагогической литературе.
2. Виды и функции ролей, выполняемых участниками команды.
3. Командные роли и их психологическая составляющая в классификации Р. Дафта.
4. Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования.
5. Умения и навыки членов команды.

Тема 3. Групповая динамика и процессы.

1. Групповая динамика. Формирование команды и начало совместной работы.
2. Групповая динамика. Конфликты и противостояния в команде.
3. Групповая динамика. Нормализация отношений в команде.
4. Групповая динамика. Работа в полную силу.

Тема 4. Организация работы команды.

1. Определение стратегических и оперативных целей ("Куда двигаться?").
2. Определение стратегии развития ("Как двигаться?").
3. Составление долгосрочного плана достижения стратегических целей ("Каким образом достичь результата?").
4. Оперативное календарное планирование ("Каким конкретным способом решать задачи?").
5. Организация отчетности по установленным плановым позициям ("Как себя проконтролировать, чтобы не сбиться с пути?").

Тема 5. Технологии формирования команды.

1. Принципы организации командной формы работы.
2. Основные категории команд.
3. Пути формирования команды и этапы командообразования.
4. Тренинг командообразования.

Тема 6. Оценка эффективности командной деятельности.

1. Культура и эффективность групп.
2. Факторы эффективной работы.
3. Проблемы, возникающие в работе команды.
4. Выявление проблем.
5. Рекомендации и предложения по совершенствованию эффективности команды.

Тема 7. Управление коммуникацией в команде. Коммуникационные процессы.

1. Формальные и неформальные группы.
2. Специфика управления взаимоотношениями в неформальной группе.
3. Специфика управления взаимоотношениями в формальной группе.
4. Блокирующие модели поведения в команде.

5. Инструменты управления командными взаимоотношениями.
6. Работа с конфликтами в команде.
7. Трудности работы в команде.

Тема 8. Управление организационными и межличностными коммуникациями.

1. Определение и функции общения.
2. Проблемы и барьеры в общении.
3. Самооценка проблем в общении.
4. Общение в различных теоретических концепциях.
5. Источники распознавания состояний партнера.
6. Способы интерпретации в межличностном восприятии.

1. Критерии оценивания компетенций

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он демонстрирует глубокие знания теоретического материала и уверенно владеет правилами работы в информационных системах и информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", методами планирования, анализа и подготовки отчетов, алгоритмами проведения научно-практических исследований, подготовки презентационных и информационно-аналитических материалов, статей, способен решать стандартные задачи профессиональной деятельности с использованием информационных, библиографических ресурсов, медико-биологической терминологии, информационно-коммуникационных технологий с учетом основных требований информационной безопасности.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если имеются знания о правилах работы в информационных системах и информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", об основных методах планирования, анализа и подготовки отчетов, алгоритмов проведения научно-практических исследований, но отмечается недостаточно уверенное владение некоторыми научными понятиями и категориями, допускает незначительные ошибки в выборе методов и технологий решения поставленных задач.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если имеются знания о правилах работы в информационных системах и информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", об основных методах планирования, анализа и подготовки отчетов, алгоритмов проведения научно-практических исследований, но они разрознены, уровень знаний и умений недостаточный для решения поставленных задач.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не выполнил работы или допустил существенные ошибки, не отвечает на вопросы преподавателя.

2. Описание шкалы оценивания

Максимально возможный балл за весь текущий контроль устанавливается равным 55. Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

Уровень выполнения контрольного задания	Рейтинговый балл (в % от максимального балла за контрольное задание)
<i>Отличный</i>	100
<i>Хороший</i>	80
<i>Удовлетворительный</i>	60
<i>Неудовлетворительный</i>	0

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений,

навыкови (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя ответы на вопросы, собеседование по ним.

Предлагаемые студенту вопросы позволяют проверить уровни сформированности компетенции УК-3, УК-6. Задания повышенного уровня требуют обращения к дополнительным материалам по теме.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо заранее освоить основные категории тем, ознакомиться с предложенной для изучения литературой и интернет-источниками. При подготовке к ответу студенту можно пользоваться конспектом. При ответе на вопросы, оцениваются: точность, полнота, системность, логичность и аргументированность решения; знание текстов; свободное владение материалом.

Задания для самостоятельной работы

Базовый уровень

1. Какова история происхождения термина «группа»?
2. Какие группы, согласно классификации Г.М. Андреевой, представляют наибольший интерес для рассмотрения проблемы командообразования?
3. В чем заключается принципиальное отличие понятий «группа» и «коллектив»?
4. Какие свойства характеризуют организацию?
5. Какие основные признаки команды можно выделить на основе существующих определений данного понятия?
6. Откуда заимствована идея командных методов работы?
7. Кем впервые был введен в употребление термин «тимбилдинг»?
8. Какой вклад в развитие теории тимбилдинга внес Р.М. Белбин?
9. Каковы педагогические истоки современного командообразования?
10. Какое определение можно дать для характеристики педагогической команды?
11. Какие виды педагогических команд можно определить, исходя из поставленных перед ними задач?
12. В чем, по мнению М.Р. Битяновой, состоит интерес к командной работе в образовательной организации?
13. Какие условия могут влиять на жизнеспособность педагогической команды?
14. Какие основные подходы существуют в командообразовании?
15. Какие типы личности можно выделить, согласно теории К. Юнга?
16. Что собой представляет типология Майерс-Бриггс?
17. Какие интеллектуальные роли можно выделить в модели Д. Кейрси?
18. Какие командные роли представлены в модели Р.М. Белбина?
19. Что позволяет создать и определить модель «Колесо команды» Марджерисона-МакКенна?
20. Какие сильные стороны имеет управленческая модель Т.Ю. Базарова?
21. Каковы наиболее значимые шаги по формированию эффективной команды?
22. Какое количество человек наиболее оптимально для организации эффективной работы команды?
23. Как следует организовать работу в команде, численность которой превышает 12 человек?
24. Какие мероприятия следует провести для выполнения задачи по созданию новой команды?
25. Что предполагает диагностический этап создания команды?
26. Для чего проводится тренинг командообразования?
27. Как строится послетренинговое сопровождение команды?
28. Что представляет собой ситуационный анализ?
29. Каковы характерные признаки педагогической команды?
30. Какие шаги включает в себя механизм формирования педагогических команд?
31. Какие существуют три основных типа ролевого распределения в команде?

32. В чем заключается главный ресурс команды?
33. В каких случаях команда становится социально ориентированной?
34. Какой, по мнению Р.М. Белбина, должна быть успешная команда?
35. Какие положительные качества и приемлемые недостатки выделены Р.М. Белбиным для каждой роли в команде?
36. Для чего необходимо планирование деятельности команды?
37. Что представляет из себя стратегический план деятельности команды?
38. В чем заключается феномен групповой динамики?
39. Какие этапы можно выделить в жизнедеятельности команды по роли в ней лидера?
40. Какие стадии жизненного цикла команды выделяют Т.Ю. Базаров, И.В. Рыбкин и Т.С. Пыркова?
41. Какие зоны в развитии команды выделяет Т.Д. Зинкевич-Евстигнеева?
42. Что характеризует поисковый период в жизнедеятельности команды, по Т.Д. Зинкевич-Евстигнеевой?
43. Что представляет собой мониторинг эффективности команды?
44. Какие отличительные особенности характерны для мониторинга?
45. Какие основные методические требования предъявляются к методам и приемам диагностики в процессе мониторинга?
46. Какие формы мониторинга используются в современной практике тимбилдинга?
47. Каковы критерии эффективно работающей команды?
48. Какие двенадцать требований к потенциальному лидеру команды выделяет Т.Д. Зинкевич-Евстигнеева?
49. Какие основные компетенции эффективного лидера принято выделять и отслеживать в ходе мониторинга?
50. Кем осуществляется мониторинг личной эффективности членов команды?

Повышенный уровень

1. Ситуационное лидерство (лидерство под задачу).
2. Конструктивное взаимодействие и самоуправление.
3. Принятие единого командного решения
4. Функционально-ролевое распределение в команде.
5. Эффективная и результативная команда: сходства и отличия.
6. Управление взаимоотношениями в команде.
7. Этапы развития команд в организации.
8. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения.
9. Виды тренингов командообразования и особенности их применения.
10. Тимбилдинг как способ формирования команды.
11. Верёвочный курс как способ формирования команды.
12. Групповая динамика. Формирование команды и начало совместной работы.
13. Групповая динамика. Конфликты и противостояния в команде.
14. Групповая динамика. Нормализация отношений в команде.
15. Групповая динамика. Работа в полную силу.
16. Тимбилдинг и тренинги личностного роста.
17. Корпоративные программы.
18. Верёвочный курс.
19. Тимбилдинг и тренинги личностного роста.
20. Корпоративные праздники, корпоративное волонтерство и корпоративная благотворительность.

1. Критерии оценивания компетенций

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он демонстрирует глубокие знания теоретического материала и уверенно владеет правилами работы в информационных системах и информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", методами планирования, анализа и подготовки отчетов, алгоритмами проведения научно-практических исследований, подготовки

презентационных и информационно-аналитических материалов, статей, способен решать стандартные задачи профессиональной деятельности с использованием информационных, библиографических ресурсов, медико-биологической терминологии, информационно-коммуникационных технологий с учетом основных требований информационной безопасности.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если имеются знания о правилах работы в информационных системах и информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", об основных методах планирования, анализа и подготовки отчетов, алгоритмов проведения научно-практических исследований, но отмечается недостаточно уверенное владение некоторыми научными понятиями и категориями, допускает незначительные ошибки в выборе методов и технологий решения поставленных задач.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если имеются знания о правилах работы в информационных системах и информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", об основных методах планирования, анализа и подготовки отчетов, алгоритмов проведения научно-практических исследований, но они разрознены, уровень знаний и умений недостаточный для решения поставленных задач.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не выполнил работы или допустил существенные ошибки, не отвечает на вопросы преподавателя.

2. Описание шкалы оценивания

Максимально возможный балл за весь текущий контроль устанавливается равным 55. Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

Уровень выполнения контрольного задания	Рейтинговый балл (в % от максимального балла за контрольное задание)
<i>Отличный</i>	100
<i>Хороший</i>	80
<i>Удовлетворительный</i>	60
<i>Неудовлетворительный</i>	0

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя ответы на вопросы, собеседование по ним.

Предлагаемые студенту вопросы позволяют проверить уровни сформированности компетенции УК-3, УК-6. Задания повышенного уровня требуют обращения к дополнительным материалам по теме.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо заранее освоить основные категории тем, ознакомиться с предложенной для изучения литературой и интернет-источниками. При подготовке к ответу студенту можно пользоваться конспектом. При ответе на вопросы, оцениваются: точность, полнота, системность, логичность и аргументированность решения; знание текстов; свободное владение материалом.

Темы эссе (рефератов, докладов, сообщений)

Базовый уровень

1. Понятия "команда" и "командообразование".

2. Понятия "команда" и "группа": сходства и отличия.
3. Определение команды и ее роль в деятельности организации.
4. Виды команд.
5. Основные признаки и функции команды.
6. Технология создания команды.
7. Виды групп.
8. Определение групповой динамики, ее роль в групповом процессе.
9. Стадии жизненного цикла группы.
10. Теория групповой динамики и концепция деятельностного опосредствования межличностных отношений в группе. Содержательное соотношение понятий «команда» и «коллектив».
11. Команда как средство разрешения диалектического противоречия между руководством и лидерством в организации.
12. Определение управленческой команды. Ее специфика и отличие от других типов групп.
13. Группа и личность.
14. Феномен групповой активности.
15. Особенности процесса социализации в группе.
16. Проблема рекрутирования игроков в команду.
17. Различные подходы и критерии к подбору игроков.
18. Современные теории мотивации деятельности. Их модификации применительно к специфике управленческой команды.
19. Основные положения теории ролей. Их использование при работе с командой.
20. Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования.
21. Виды коммуникативных связей. Специфика их формирования и функционирования в команде.
22. Феномен надситуативной активности.
23. Концепция персонализации в контексте командообразования.
24. Социально-психологические характеристики команды, обеспечивающие достижение синергического эффекта.
25. Диалектическая взаимосвязь групповой сплоченности и группового напряжения.
26. Динамический баланс как базовый ресурс интрагруппового развития.
27. Понятие и признаки конфликта. Его роль в процессе развития.
28. Понятие агрессии. Техники работы с агрессией в условиях группы.
29. Конфликтная стадия в процессе построения команды. Ее значение для команды.
30. Современные теории лидерства.
31. Типы лидерских стилей. Их достоинства и недостатки в условиях команды.
32. Типичные проблемы, возникающие в команде, связанные с ролью лидера. Пути их разрешения.
33. Характеристика стадий жизненного цикла группы с точки зрения соотношения групповой сплоченности и группового напряжения.
34. Сходство и различия функций и внутреннего психологического содержания роли лидера.
35. Проблема нормирования деятельности в условиях команды.
36. Интеграция формальной и неформальной интрагрупповых структур власти как ключевой фактор достижения синергического эффекта.
37. Типичные внутренние проблемы, возникающие в команде и пути их решения.
38. Структурные методы командной работы.
39. Типичные проблемы, связанные с личностными особенностями командного оператора.
40. Управление взаимоотношениями в команде.
41. Специфика типологического подхода к формированию сбалансированных команд.
42. Особенности работы в команде.
43. Особенности создания команды руководителей.
44. Особенности принятия коллективного решения в команде.
45. Эффективная и результативная команда: сходства и отличия.

Продвинутый уровень

1. Стихийное и целенаправленное формирование команды.
2. Управление взаимоотношениями в команде.
3. Определение общения. Функции общения.
4. Инструменты управления командными взаимоотношениями.
5. Личностный рост и его патогенные механизмы.
6. Цифровизация процессов формирования команд (проектных групп, научных и творческих коллективов, подразделений и т.д.) и управление ими. Виртуальная команда.
7. Современные инструменты организации дистанционной коммуникации.
8. Функции сетевого презентационного материала в деятельности команды.
9. Целеполагание: технологии, методы, средства.
10. Понятие запоминания, его виды.
11. Приемы запоминания.
12. Понятие планирования и приоритизации.
13. Назначение планирования.
14. Принципы планирования.
15. Понятие целеполагания.
16. Способы целеполагания.
17. Виды мероприятий в MS Outlook.
18. Основные сведения об интеллектуальных картах .
19. Область применения интеллектуальных карт.
20. Особенности ораторской речи.
21. Методики планирования.
22. Метод целеполагания «SMART».
23. Оформление публичного выступления.
24. Команда как особый вид малой группы. Типы команд.
25. Основные характеристики коллектива как разновидности малой группы.
26. Лидерство в команде.
27. Этапы командообразования.
28. Принципы командной работы.
29. Категории команд в зависимости от цели формирования.
30. Пути командообразования.
31. Понятие «роль». Виды и функции ролей, выполняемых участниками команды.
32. Способы организации эффективной командной работы.
33. Современные инструменты организации дистанционной коммуникации.
34. Применение сервисов интеллект-карт как сетевых средств представления командных идей.
35. Онлайн-опросы в командообразовании и обработка полученной информации.
36. Сервисы для создания интерактивных досок онлайн в целях рефлексивных мероприятий команды.

1. Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он полностью раскрыл тему сообщения (доклада) уровня, ответил на все заданные аудиторией вопросы.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он полностью раскрыл тему сообщения (доклада) базового уровня, ответил на все заданные аудиторией вопросы или если студент подготовил сообщение (доклад) продвинутого уровня, но не смог полностью раскрыть тему или ответить на вопросы к ней.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он подготовил сообщение (доклад) базового уровня, но не смог полностью раскрыть тему или ответить на вопросы к ней.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если тема сообщения (доклада) не раскрыта.

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если тема сообщения (доклада) раскрыта.
 Оценка «незачтено» выставляется студенту, если тема сообщения (доклада) не раскрыта.

Паспорт фонда тестовых заданий

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Контролируемые компетенции или их части	Количество тестовых заданий, шт				
			Базовый уровень		Повышенный уровень		
			тип теста		тип теста		
			дн	1м	мм	пп	вв
	1-8	УК-3 УК-6	2	38	54	-	-
	Всего:		2	38	54	-	-

Вопросы для тестирования

1. Выберите верное определение понятия «команда»

- автономный самоуправляемый коллектив профессионалов, способный оперативно, эффективно и качественно решать поставленные перед ним задачи;
- все ответы верны;
- тщательно сформированный, хорошо управляемый, самоорганизующийся коллектив, быстро и эффективно реагирующий на любые изменения рыночной ситуации, решающий задачи как единое целое.

2. Выберите верное определение понятия «команда»

- сформированное по определенным правилам коллективное образование, обладающее необходимой компетенцией и потенциалом, позволяющими наиболее эффективно достигать стоящих перед ним целей с учетом реализации интересов и гармоничного развития всех его членов;
- все ответы верны;
- группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей.

3. Небольшое количество людей, которые разделяют цели, ценности и общие подходы к реализации совместной деятельности, имеют взаимодополняющие навыки, принимают на себя ответственность за конечный результат, имеют взаимоопределяющую принадлежность свою и партнеров к данной общности называется:

- командой;
- группой;
- коллективом.

4. Управленческая форма, в которой как индивидуальные, так и коллективные решения, и действия регулируются совместно выработанным общим видением и также разработанными самой командой процедурами взаимодействия ее членов - это

- стратегический менеджмент;
- структурированный менеджмент;
- командный менеджмент.

5. Дайте правильное определение команды

- небольшая группа людей, связанных целью и принципами взаимодействия, обладающих определенными умениями, которые могут взаимодополняться, созданная для решения определенных задач;
- это группа людей, объединённая для решения проблем;
- это группа участников имеющих общее видение ситуации, целей для решения проблем;
- все перечисленные.

6. В число основных признаков команды входят:

- профессионализм;
- креативность мышления;
- стрессоустойчивость;
- нацеленность на достижение целей.

7. В число основных признаков команды входят:

- оперативное подключение к проблемам;
- эффективное выполнение обязанностей;
- эффективное взаимодействие;
- гибкое распределение функций.

8. Ключевые принципы командообразования:

- коллективное принятие решение;
- равная коллективная ответственность;
- равная коллективная мотивация;
- коллективное выполнение работы.

9. Ключевые принципы командообразования:

- добровольность вхождения;
- ценность стимулирования;
- стимулирование за общекомандный результат;
- добровольность выхода из команды.

10. В состав базовых признаков реальной команды входит:

- большое число ее членов;
- малое число ее членов;
- использование определенных общих подходов к работе;
- использование определенных индивидуальных подходов к работе.

11. Отличительные параметры команды – это:

- композиция;
- отношения;
- структура;
- имидж.

12. Отличительные параметры команды – это:

- командные процессы;
- кадровые процессы;
- технологические процессы;
- управленческие процессы.

13. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования:

- организатор;
- управленец;
- администратор;
- руководитель.

14. По мнению Р.М. Белбина, представители данной командной роли амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к цели, при этом отличаются раздражительностью, нетерпением и не всегда способны довести до логического конца свою активность – это

- организаторы;
- генераторы идей;

- мотиваторы;
- гармонизаторы.

15. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:

- реализатор;
- руководитель;
- мотиватор;
- организатор;
- все ответы верны.

16. По мнению Р.М. Белбина, представители данной командной роли амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к цели, при этом отличаются раздражительностью, нетерпением и не всегда способны довести до логического конца свою активность – это:

- организаторы;
- генераторы идей;
- мотиваторы;
- гармонизаторы.

17. Тренинг командообразования относится к группе тренингов специальных...

- умений;
- навыков;
- компетенций;
- знаний.

18. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования:

- вопросы комплектования команд;
- формирование командного духа;
- диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;
- все ответы не верны.

19. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:

- роль;
- образ;
- стремление.

20. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят:

- ролевое самоопределение;
- ролевая идентификация;
- создание роли;
- принятие роли;
- все ответы верны.

21. Автором модели «Колесо команды» является:

- Т.Б. Базаров;
- Р.М. Белбин;
- Марджерисон-МакКенн.

22. Роли «исследователь–промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач:

- консультирование;
- новаторство;
- развитие;
- организация;

- стимулирование.

23. К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся:

- жизненные кризисы;
- неуспех деятельности;
- конкуренция с другими группами;
- все ответы верны.

24. К причинам ухода команд из организации относят:

- команда перерастает организацию;
- смена владельца бизнеса;
- поиск лучших условий работы;
- команда создает собственный бизнес;
- все ответы верны.

25. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят:

- ролевое самоопределение;
- ролевая идентификация;
- создание роли;
- принятие роли;
- все ответы верны.

26. Чрезмерное число подчиненных опасно:

- потерей управляемости коллектива;
- разрастанием бюрократического аппарата;
- дублированием усилий;
- все перечисленное.

27. Команда – это:

- группа сотрудников, стремящихся к достижению целей компании;
- небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели;
- группа сотрудников, имеющих общие интересы

28. Адаптация – этап развития команды, на котором:

- члены команды обмениваются информацией, знают задачи, не доверяют друг другу;
- члены команды обмениваются информацией, формируют задачи, отношения вежливые и осторожные;
- члены команды обмениваются информацией, знают свои задачи, доверяют друг другу.

29. Группы, находящиеся на начальном этапе своего существования, называют ...

- слаборазвитые группы;
- зарождающиеся;
- высокоразвитые.

30. Идея командных методов работы заимствована из ...

- семейной сферы;
- образования;
- спорта;
- профессиональной деятельности.

31. _____ как черта психологии группы, выражающая степень единомыслия и единодействия ее членов, является обобщенным показателем их духовной общности и единства.

- сплоченность;
- толерантность;
- единообразие;

- целостность.

32. Предпосылками сплоченности группы являются, в первую очередь срабатываемость и ...ее членов

- нейтральность;
- совместимость;
- толерантность;
- неконфликтность.

33. Групповая динамика – это:

- позитивные воззрения на потенциал;
- условия, удовлетворяющие работников;
- процесс взаимодействия индивидов.

34. «Порог управляемости» – это:

- численность подчиненных, при которой коллектив выходит изпод контроля;
- минимально допустимое число руководителей в организации;
- коммуникационные преграды между руководителем и подчиненным;
- необходимые профессиональные знания.

35. Организационные изменения встречают наибольшее сопротивление вследствие:

- неправильной последовательности действий;
- консервативности людей;
- внешних обстоятельств;
- недостатка ресурсов для осуществления изменений;
- спешки.

36. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является:

- наличие лидера;
- размер;
- групповое единomyслие;
- наличие ролевой структуры;
- наличие синергетического эффекта.

37. Организация работы в команде включает:

- учет вклада членов команды;
- мотивация деятельности членов команды;
- распределение работ между членами команды;
- обучение членов команды.

38. Организация работы в команде включает:

- обеспечение условий работы членов команды;
- обеспечение отчетности членов команды;
- обеспечение ресурсами для текущей работы;
- обеспечение самоорганизации членов команды.

39. Факторы развития конфликтной ситуации межкомандного взаимодействия:

- решение конфликта вышестоящим руководителем;
- распределение полномочий руководителей команд;
- приоритеты организационного развития;
- нечеткость «правил игры».

40. S Мотивация в команде – это:

- стимулирование труда;
- совокупность ведущих мотивов;

- процесс побуждения к деятельности для достижения цели;
- правила, способствующие повышению эффективности труда.

41. Планирование командной деятельности – это:

- систематизированный и логический процесс, основанный на рациональном мышлении;
- процесс создания комплекса согласованных между собой действий, позволяющих команде реализовывать поставленные задачи и достичь намеченных целей;
- инструмент, помогающий в принятии управленческих решений.

42. Определите этапы планирования командной деятельности

- разработка стратегии и тактики;
- целеполагание;
- распределение функций и задач;
- формулировка целей и задач.

43. Определите этапы планирования командной деятельности

- разработка индивидуальных планов развития членов команды;
- разработка стратегического плана;
- распределение зон ответственности;
- оперативное календарное планирование.

44. Планирование действий в команде – это:

- уточнение ролей, взаимоотношений для каждого вида деятельности;
- выявление обстоятельств, которые необходимо учитывать для достижения цели;
- создание следующего звена между постановкой цели и программой ее реализации;
- оценка затрат времени для каждой операции.

45. Контроль выполнения командной работы включает

- выявление перспективных направлений;
- выявление «узких мест»;
- выявление потенциала развития;
- выявление ожидаемых помех.

46. Основные формы контроля командной работы

- ежедневный поиск тревожных сигналов;
- периодический анализ результатов;
- итоговая оценка команды;
- периодические доклады членов команды.

47. Основные формы контроля командной работы:

- ежедневные совещания;
- периодические совещания;
- ежедневная работа руководителя с одним из членов команды;
- ежедневные письменные отчеты членов команды.

48. Управление в команде – это:

- координация работы трудового коллектива;
- передача командной информации из управляющей системы в управляемую;
- движение информации и ее трансформация от исходной в командную;
- взаимодействие управляющей и управляемой систем на основе обратной связи.

49. Механизм управления в команде представляет собой:

- совокупность методов управления в их комплексе и взаимосвязи;
- систему управления в действии;
- комплекс основных положений, определяющих функционирование системы управления;

- совокупность рычагов воздействия управляющей системы на управляемую.

50. Жизненный цикл команды включает:

- этап становления;
- поисковый этап;
- этап успешного развития;
- исследовательский этап.

51. Командному духу мешает зародиться:

- монополизация дискуссии в команде, использование групповых процессов для удовлетворения личных властных амбиций;
- наличие двух и более лидеров;
- заострение внимания на несущественных деталях и недостатках в работе;
- большое количество участников команды.

52. Командный дух связан с целью командной работы

- не существует прямой связи;
- командный дух является одним из инструментов достижения цели;
- образ цели является одним из инструментов формирования духа команды;
- достижение цели и результата подрывает командный дух.

53. Типы стратегических ситуаций продуктивной командной работы

- ситуация наращивания ресурсов;
- ситуация наступления;
- ситуация мобилизации;
- ситуация аналитической паузы.

54. Типы стратегических ситуаций продуктивной командной работы

- ситуация экономии ресурсов;
- ситуация обороны;
- ситуация смены лидера;
- ситуация поражения.

55. Признаки зависания команды:

- потеря уверенности;
- потеря открытости;
- потеря времени;
- потеря энтузиазма.

56. Признаки зависания команды:

- проявление формализма при собраниях;
- перекладывание ответственности на других;
- проявление внутренней конкуренции;
- проявление недоверия.

57. Негативные ситуации для команды:

- достижение легкой победы;
- появление альтернативного лидера;
- снижение авторитета лидера;
- поражение команды.

58. Негативные ситуации для команды:

- изменение системы оплаты;
- изменение системы контроля;
- появление новых членов команды;

- кризис мотивации старых членов команды.

59. Естественный путь командообразования предполагает стадии:

- борьба;
- взаимодействие;
- продуктивность;
- ориентация.

60. Целенаправленный путь командообразования предполагает стадии:

- нормирование;
- поиск и знакомство;
- распад;
- формирование.

61. Целенаправленный путь командообразования предполагает стадии:

- работа;
- шторм;
- штиль;
- стабилизация.

62. Нормативная модель командообразования включает:

- позиционирование;
- моделирование;
- рефлексия;
- институциализация.

63. Нормативная модель командообразования включает:

- исполнение;
- систематизация;
- комплектование;
- общее видение.

64. Цикл в нормативной модели командообразования состоит из:

- комплектование, знакомство, общее видение;
- планирование, исполнение, рефлексия;
- комплектование, институциализация, позиционирование.

65. Основные условия эффективной командной работы являются:

- поддерживающее окружение;
- квалификация;
- четкое осознание ролей;
- выработка стратегии;
- командный дух;
- сплоченность членов команды.

66. Основные барьеры, снижающие эффективность командной работы:

- четкие цели проекта и направления его реализации;
- недостаточные ресурсы;
- отсутствие борьбы за власть и конфликты;
- незаинтересованность в проекте высшего руководства организации;
- изменение целей и приоритетов.

67. Команда - это:

- группа сотрудников, стремящихся к достижению целей компании;
- группа сотрудников, занимающихся рекламной деятельностью компании;

- небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели;
- группа сотрудников, имеющих общие интересы.

68. Тип управленческой команды определяется:

- особенностями лидера;
- культурой группы;
- типом организационной структуры;
- возрастным составом группы;
- социальными ролями каждого члена группы.

69. Адаптация - этап развития команды, на котором:

- члены команды обмениваются информацией, знают задачи, не доверяют друг другу;
- члены команды обмениваются информацией, формируют задачи, отношения вежливые и осторожные;
- члены команды обмениваются информацией, знают свои задачи, доверяют друг другу;
- члены команды получают информацию непосредственно от руководителя;
- члены команды в информационном поле связаны локальной сетью.

70. Групповая динамика - это:

- позитивные воззрения на потенциал;
- условия, удовлетворяющие работников;
- процесс взаимодействия индивидов;
- изменение кредо участников команды.

71. «Порог управляемости» - это:

- численность подчиненных, при которой коллектив выходит из-под контроля;
- минимально допустимое число руководителей в организации;
- коммуникационные преграды между руководителем и подчиненным;
- предельное количество подчиненных в расчете на руководителя.

72. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является:

- наличие лидера;
- размер;
- групповое единомыслие;
- наличие ролевой структуры;
- наличие синергетического эффекта.

73. Под навыками групповой работы понимают: навыки эффективного общения, решение проблем и принятие решений, достижение согласия (консенсуса); навыки обратной связи, или навыки ... критики.

- конструктивной;
- эффективной;
- контрманипулятивной;
- целенаправленной.

74. Наличие каких качеств препятствуют формированию сплоченной группы:

- умение слушать, сочувствовать; готовность помогать другим;
- умение найти общую точку зрения, общие ценности и интересы;
- стремление избежать конфликтов;
- желание доминировать и (или) постоянно вступать в спор.

75. Фактическая функция коммуникативного процесса заключается в:

- стимулировании командного обучения и обмена знаниями;
- организации взаимной кооперации и развитии чувства общности, побуждения людей к действию;

- передаче реальных или вымышленных сведений;
- установлении и поддержании контактов.

76. Эмотивная функция коммуникативного процесса заключается в

- стимулировании командного обучения и обмена знаниями
- организации взаимной кооперации и развитии чувства общности, побуждения людей к действию

- передаче реальных или вымышленных сведений
- установлении и поддержании контактов

77. Побудительная функция коммуникативного процесса заключается в

- стимулировании командного обучения и обмена знаниями
- организации взаимной кооперации и развитии чувства общности, побуждения людей к действию

- передаче реальных или вымышленных сведений
- установлении и поддержании контактов

78. Информативная функция коммуникативного процесса заключается в

- стимулировании командного обучения и обмена знаниями
- организации взаимной кооперации и развитии чувства общности, побуждения людей к действию

- передаче реальных или вымышленных сведений
- установлении и поддержании контактов

79. По средствам коммуникации различают следующие типы коммуникаций:

- речевая, паралингвистическая, вещественно-знаковая
- намеренная и ненамеренная
- межличностная, публичная, массовая

80. По степени произвольности различают следующие типы коммуникаций:

- речевая, паралингвистическая, вещественно-знаковая
- намеренная и ненамеренная
- межличностная, публичная, массовая

81. По содержанию отношений между участниками различают следующие типы коммуникаций:

- речевая, паралингвистическая, вещественно-знаковая
- намеренная и ненамеренная
- межличностная, публичная, массовая

82. По направленности выделяют следующие виды коммуникаций:

- горизонтальные и вертикальные
- внешние и внутренние
- формальные и неформальные

По месту возникновения выделяют следующие виды коммуникаций:

- горизонтальные и вертикальные
- внешние и внутренние
- формальные и неформальные

83. По способу возникновения выделяют следующие виды коммуникаций:

- горизонтальные и вертикальные;
- внешние и внутренние;
- формальные и неформальные.

84. Обмен информацией между двумя или более людьми – это:

- коммуникационный процесс;
- обратная связь;
- декодирование информации.

85. Процесс перевода символов отправителя в мысли получателя называется:

- обратной связью;
- декодированием;
- коммуникационным процессом;
- кодированием.

86. Генерирование идеи как этап коммуникации заключается в том, что:

- идея еще не воплощена в словах или в другой форме, в которой она будет передаваться;
- идея превращается в сообщение;
- отправитель использует канал для доставки сообщения;
- символы отправителя переводятся в мысли получателя.

87. Кодирование и выбор канала как этап коммуникации заключается в том, что:

- идея еще не воплощена в словах или в другой форме, в которой она будет передаваться;
- идея превращается в сообщение;
- отправитель использует канал для доставки сообщения;
- символы отправителя переводятся в мысли получателя.

88. Декодирование как этап коммуникации заключается в том, что:

- идея еще не воплощена в словах или в другой форме, в которой она будет передаваться;
- идея превращается в сообщение;
- отправитель использует канал для доставки сообщения;
- символы отправителя переводятся в мысли получателя.

89. Передача как этап коммуникации заключается в том, что:

- идея еще не воплощена в словах или в другой форме, в которой она будет передаваться;
- идея превращается в сообщение;
- отправитель использует канал для доставки сообщения;
- символы отправителя переводятся в мысли получателя.

90. Макробарьеры коммуникаций включают:

- перегрузку информационных сетей и искажение информации;
- отношение источника (отправителя) информации к получателю (адресату);
- восприятие получателем информации многозначных слов;
- отсутствие обратной связи.

91. Микробарьеры коммуникаций включают:

- перегрузку информационных сетей и искажение информации;
- отношение источника (отправителя) информации к получателю (адресату);
- интернационализация деловых контактов и возрастание роли иностранных языков.

92. Возможность обратной связи ограничена у следующего вида коммуникации:

- межличностная;
- массовая;
- межгрупповая;
- внешняя.

93. Затруднения в приеме и понимании коммуникации связанные с интерпретацией информацией называется:

- семантическим барьером;

- отсутствием обратной связи;
- эмоциональным барьером;
- невербальным барьером.

1. Критерии оценивания компетенций*

Оценка «отлично» выставляется студенту, если количество правильных ответов на тестовые задания базового и повышенного уровня превышает 90 %.

Компетенции УК-3 УК-6 освоены на повышенном уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если количество правильных ответов на тестовые задания превышает 75 %.

Компетенции УК-3 УК-6 полностью освоены на базовом уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если количество правильных ответов на тестовые задания составляет 50 – 75 %.

Компетенции УК-3 УК-6 частично освоены на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если количество правильных ответов на тестовые задания составляет менее 50 %.

Компетенции УК-3 УК-6 не освоены.

2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя: письменное тестирование студентов по изучаемым разделам.

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить владение следующими компетенциями (или их частями): УК-3 УК-6.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо изучить лекционный материал, материалы практических занятий, а также вопросы, выносимые на самостоятельное изучение.

При проверке задания, оцениваются количество правильных ответов на тестовые задания базового и повышенного уровня.