

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Командообразование**

Код модуля
1157437

Модуль
Командообразование

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Городнова Наталья Васильевна	доктор экономических наук, доцент	Профессор	правового регулирования экономической деятельности

Согласовано:

Управление образовательных программ

И.Ю. Русакова

Авторы:

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Командообразование

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	1
		Собеседование/устный опрос	1
		Деловая (ролевая) игра	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Командообразование

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-14 -Способен организовать работу малых коллективов и групп исполнителей в процессе решения конкретных профессиональных задач	З-1 - Организация производства экспертиз в экспертных учреждениях и методики командообразования П-1 - Опыт организации команды для решения конкретной задачи У-1 - Организация работы малых групп в процессе решения конкретных профессиональных задач	Деловая (ролевая) игра Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Собеседование/устный опрос

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО

**ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ
(ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)**

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.6		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	15	50
<i>устный опрос</i>	17	50
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.4		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.6		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.4		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	14	50
<i>деловая игра</i>	17	50
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям–нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям– не предусмотрено		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -		

**Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям –**

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Сущность командообразования, команда и группа: сходства и отличия. Тимбилдинг и его возможности для формирования команды. Общее видение и его значение для команды.
2. Основные функции команды. Основные признаки команды и группы. Тренинг и коучинг: их роль в формировании команды. Групповые защитные механизмы, позволяющие обеспечить целостность команды.
3. Типология ролей в команде. Диагностика собственной роли в команде. Определение собственной роли в команде.
4. Формирование эффективных команд. Тренинг командообразования. Его роль, возможные варианты проведения. Упражнения, направленные на формирование команды.
5. Инструменты управления командными взаимоотношениями. Формирование командного духа. Подготовка командных лидеров. Сущность и значение команды

перемен. Комплектование команды перемен. 6. Конфликты в команде. Решение кейсов на определение проблемных мест в организационном процессе, с учетом реалий командной работы.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Проверка знаний и умений по результатам изучения дисциплины (или ее отдельных тем).

Примерные задания

№ п/п Задание

1. Команда – это

А) небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели

Б) небольшая группа людей, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия

С) небольшая группа людей, объединенных религией

2. Р. Дафт выделяет следующие роли среди членов команд

А) специалисты по решению задач

Б) специалисты по выходу из ситуации

В) члены команды, играющие роль стороннего наблюдателя

Д) члены команды, играющие двойную роль

3. Активно не участвуют ни в решении задач, ни в создании положительного эмоционального климата

А) члены команды, осуществляющие социально-эмоциональную поддержку

Б) члены команды, играющие роль стороннего наблюдателя

С) специалисты по решению задач

4. Согласно классификации Белбина, заботятся о завершении намеченного и настаивают на этом даже тогда, когда энтузиазм всех остальных членов команды уже исчерпан

А) возмутители спокойствия

Б) доводящие до конца

В) действующие

5. Автором теории черт, согласно которой лидером может быть не любой человек, а только тот, кто обладает определенным набором личностных свойств, является

А) Р. Стогдил

Б) К. Левин

В) Р. Дафт

Г) М. Белбин

6. В состав базовых признаков реальной команды входит

- А) совместная разделяемая членами группы ответственность за достижение поставленных целей и следование общим ценностям
- Б) использование определенных общих подходов к работе
- В) отсутствие у членов группы взаимодополняющих умений и навыков
- Г) большое число ее членов
7. К комплементарным функциям лидера команды относится
- А) умение обнаруживать недостающие в команде роли и замещать их лично
- Б) забота о том, чтобы в команде присутствовали все роли
- В) умение уступать свою роль другим членам команды
8. К этапам развития команды относится
- А) формирование
- Б) смятение
- В) изумление
- Г) нормирование
- Д) выполнение работы
9. Цели и задачи, стоящие перед командой
- А) могут быть достигнуты отдельными ее членами
- Б) не могут быть достигнуты отдельными ее членами
- В) могут быть достигнуты отдельными ее членами через промежуток времени
10. Командная работа может оказаться неприемлемой
- А) в случаях, когда отсутствует лидер
- Б) в случаях, когда в команде меньше пяти человек
- В) в случаях, когда требуется найти быстрое решение
- Г) в случаях, когда присутствует несколько мыслителей
11. Командному духу мешает зародиться
- А) монополизация дискуссии в команде, использование групповых процессов для удовлетворения личных властных амбиций
- Б) наличие двух и более лидеров
- В) заострение внимания на несущественных деталях и недостатках в работе
- Г) большое количество участников команды
12. Организация – это
- А) структура, появившаяся в результате мозгового штурма
- Б) многоуровневая структура с уровнями руководства и подчинения
- В) структура, которая возникла в результате объединения людей
- Г) однородная структура без уровней руководства и подчинения
13. Связь всех уровней управления позволяют обеспечить каналы коммуникации
- А) вертикальные каналы коммуникации
- Б) горизонтальные каналы коммуникации
- В) восходящие организационные коммуникации
- Г) нисходящие организационные коммуникации
14. Отчеты о работе, докладные записки и т.п. - это
- А) вертикальные каналы коммуникации
- Б) горизонтальные каналы коммуникации
- В) восходящие организационные коммуникации
- Г) нисходящие организационные коммуникации
15. Поток информации между сотрудниками на одном иерархическом уровне – это

- А) вертикальные каналы коммуникации
 - Б) горизонтальные каналы коммуникации
 - В) восходящие организационные коммуникации
 - Г) нисходящие организационные коммуникации
16. Поток информации от подчиненных к руководству
- А) вертикальные каналы коммуникации
 - Б) горизонтальные каналы коммуникации
 - В) восходящие организационные коммуникации
 - Г) нисходящие организационные коммуникации
17. Оценка деятельности подчиненных, инструктаж, новости и т.п. – это
- А) вертикальные каналы коммуникации
 - Б) горизонтальные каналы коммуникации
 - В) восходящие организационные коммуникации
 - Г) нисходящие организационные коммуникации
18. Когда зарождается командный стиль работы в организации, активизируется
- А) вертикальные каналы коммуникации
 - Б) горизонтальные каналы коммуникации
 - В) восходящие организационные коммуникации
 - Г) нисходящие организационные коммуникации
19. Структура организации может сочетать в себе рабочие группы, организованные
- А) по функциональному принципу
 - Б) по направлениям работ
 - В) в отдельные команды, отвечающие за ответственные и инновационные проекты
 - Г) в отдельные команды, не отвечающие за ответственные и инновационные проекты
20. Конфликты, в которых интересы одного человека оказываются под угрозой в результате действий другого человека называются
- А) внутриличностные конфликты
 - Б) межличностные конфликты
 - В) конфликты между личностью и группой
 - Г) межгрупповые конфликты
21. Конфликты, при которых человек испытывает угрозу по отношению к одним своим потребностям, интересам, стремлениям в результате актуализации других потребностей называются
- А) внутриличностные конфликты
 - Б) межличностные конфликты
 - В) конфликты между личностью и группой
 - Г) межгрупповые конфликты
22. В конфликте восприятие одной из сторон поведения другой стороны как препятствия, угрозы для ее интересов - это
- А) объективная сторона конфликта
 - Б) субъективная сторона конфликта
 - В) реальная сторона конфликта
23. Если есть только субъективная составляющая, а объективная отсутствует, то конфликт считается
- А) полным
 - Б) мнимым

В) потенциальным

24. Если есть объективная составляющая, но нет субъективной, то такой конфликт называют

А) полным

Б) мнимым

В) потенциальным

25. Деликатное разъяснение лежащего в его основе недоразумения - основной путь разрешения конфликта

А) полного

Б) мнимого

С) потенциального

26. При анализе системы межличностных отношений, возникающих в социальной группе в связи с совместной деятельностью, важно учитывать

А) отношения лидера группы к совместной деятельности – прежде всего к её мотивам и целям

Б) межличностные отношения, возникающие между членами группы в результате согласования совместной деятельности

В) межличностные отношения, непосредственно с совместной деятельностью не связанные

Г) отношения каждого члена группы к совместной деятельности - прежде всего к её мотивам и целям

27. Социум оценивает значимость группы по

А) действиям лидера группы

Б) планам работы группы

В) действиям каждого члена группы

Г) результату совместной деятельности

28. Если конфликт отличается скачкообразными, радикальными изменениями ситуации, то это конфликт

А) лавинообразный

Б) игровой

В) взрывной

Г) волнообразный

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Командообразование. - Организационные возможности коллектива. Сопротивление переменам и рабочая группа. Факторы сплоченности рабочих групп. Задачи руководства в использовании рабочих групп. - Работа в команде. Понятие команды. Общая модель формирования команды. Процесс формирования команды. Типология команд. Кружки качества. - Мотивация. Мотивы. Потребности и их удовлетворение. Ценности и эмоции. Иерархия потребностей. Индивидуальные отличия в удовлетворении потребностей. Потребности в достижении. Конфликт потребностей. - Удовлетворенность трудом. Негативные формы разочарования. Механизм снижения разочарования. - Самомотивация и мотивация руководителем. Организационное отчуждение. Операциональное

определение доверия. Теория ожидания. Гигиенические факторы. - Практические методы мотивации работников. Сопротивление изменениям.

Примерные задания

Для выполнения домашней работы необходимо:

- Определить цель и задачи работы
- Предоставить перечень источников информации по теме домашней работы;
- Провести теоретический анализ темы работы
- Привести практическую часть (или представить примеры) в соответствии с темой работы.
- Сделать заключение по теме и достижению цели работы.
- Оформить работу и сдать преподавателю
- В случае необходимости внести изменения в соответствии с замечаниями преподавателя.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.3. Собеседование/устный опрос

Примерный перечень тем

1. Устный опрос проводится на каждом практическом занятии; его тематика соответствует темам практических занятий: 1. Сущность командообразования, команда и группа: сходства и отличия. Тимбилдинг и его возможности для формирования команды. Общее видение и его значение для команды. 2. Основные функции команды. Основные признаки команды и группы. Тренинг и коучинг: их роль в формировании команды. Групповые защитные механизмы, позволяющие обеспечить целостность команды. 3. Типология ролей в команде. Диагностика собственной роли в команде. Определение собственной роли в команде. 4. Формирование эффективных команд. Тренинг командообразования. Его роль, возможные варианты проведения. Упражнения, направленные на формирование команды. 5. Инструменты управления командными взаимоотношениями. Формирование командного духа. Подготовка командных лидеров. Сущность и значение команды перемен. Комплектование команды перемен. 6. Конфликты в команде. Решение кейсов на определение проблемных мест в организационном процессе, с учетом реалий командной работы.

Примерные задания

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.4. Деловая (ролевая) игра

Примерный перечень тем

1. Тема деловой (ролевой) игры 1. Тренинг психологических составляющих команды: сплоченность, лояльность, доверие.

2. Тема для подготовки к деловой (ролевой) игре 2. Смысл моего имени.

3. Тема для подготовки к Деловой (ролевой) игре 3: Правила группы.

4. Тема для подготовки к Деловой (ролевой) игре 4: Веселый счет.

5. Тема для подготовки к Деловой (ролевой) игре 5: Поворот в прыжках.

Примерные задания

Примерные задания по выполнению деловая (ролевая) игра 1:

Для эффективной работы необходимо:

- выполнять все задания тренинга;
- быть вовлеченным в работу команды;
- внимательно отвечать на вопросы тестов;
- активно обсуждать результаты проделанной работы.

Алгоритм проведения тренинга

Цель тренинга: сплочение группы и построение эффективного командного взаимодействия.

Задачи тренинга:

- формирование благоприятного психологического климата в группе;
- нахождение сходств у участников группы для улучшения взаимодействия между ними;
- первоначальная диагностика психологической атмосферы в группе;
- осознание каждым участником своей роли, функций в группе;
- развитие умения работать в команде;
- сплочение группы.

Фазы тренинга:

- Вводная фаза

Цель фазы: Знакомство участников друг с другом, с ведущими, а также с целями тренинга, правилами работы в группе.

Название упражнений: «Смысл моего имени», «Правила группы»

Время: 5 минут.

Необходимые материалы: Карточки для имен, булавки, фломастеры, лист с правилами.

- Фаза контакта

Цель фазы: Установление благоприятного психологического климата в группе, разминка.

Название упражнений: «Веселый счет» («Поворот в прыжках»)

Время: 5-7 минут.

- Фаза лабилизации

Цель фазы: Формирование активного рабочего настроения, диагностика психологической атмосферы в группе.

Название упражнений: «Вавилонская башня», «Поиск сходства», «Построимся»

Время: 20-25 минут.

Необходимые материалы: Картинки с изображением животных, бланки для диагностики по количеству участников, ватман, фломастеры, карточки с индивидуальными заданиями.

- Фаза обучения

Цель фазы: Отработка и овладение навыками, ведущими к сплочению группы, развитию умения взаимодействовать в команде, нахождение общего между участниками.

Название упражнений: «Кто быстрее», «Паззлы», «Дом».

Время: 30 минут.

Необходимые материалы: Карточки с изображением животных, паззлы.

- Заключительная фаза

Цель фазы: Подведение итогов, снятие напряжения

Название упражнений: «Говорящие руки», «Круг», «Подарки группе»

Время: 10-15 минут.

Необходимые материалы: Карточки с изображением животных.

Общее время: 80 минут.

На практических занятиях студенты проходят тренинги и тесты по командообразованию. Для эффективной работы на практических занятиях необходимо:

- выполнять все задания тренинга;
- быть вовлеченным в работу команды;
- внимательно отвечать на вопросы тестов;
- активно обсуждать результаты проделанной работы.

Примерные задания по выполнению Деловая (ролевая) игра 2:

Для эффективной работы необходимо:

- выполнять все задания тренинга;
- быть вовлеченным в работу команды;
- внимательно отвечать на вопросы тестов;
- активно обсуждать результаты проделанной работы.

Упражнение «Смысл моего имени»

Цель: дать возможность участникам подчеркнуть свою индивидуальность.

Время: 5 минут.

Ресурсы: нарезанные листочки бумаги, фломастеры, булавки.

Ход упражнения: Ведущий предлагает познакомиться и совершить это следующим образом: всем участникам группы необходимо сделать визитные карточки со своим тренинговым именем. Каждый вправе взять себе любое имя, которым он хочет, чтобы его называли в группе: свое настоящее, игровое, имя литературного героя, имя-образ. Затем, когда визитки готовы, всем по очереди предлагается назвать свое имя, а потом рассказать историю его происхождения.

Примерные задания по выполнению Деловая (ролевая) игра 3:

Для эффективной работы необходимо:

- выполнять все задания тренинга;
- быть вовлеченным в работу команды;
- внимательно отвечать на вопросы тестов;
- активно обсуждать результаты проделанной работы.

Упражнение «Правила группы»

Время: 2 минуты.

Ресурсы: ватман с уже написанными правилами.

- Проявлять активность.
- Слушать друг друга, не перебивая.
- Говорить только от своего лица.
- Если информация адресована кому-то конкретно, то обращаться напрямую к этому человеку, а не говорить о нем в третьем лице
- Не распространять и не обсуждать за пределами тренинга то, что происходит на занятиях
- Избегать критики при выполнении упражнений, если возникает потребность что-то покриковать – дожидаться обсуждения
- В случае нежелания выполнять какое-либо упражнение участник имеет право отказаться, не объясняя причину этого, но он должен публично заявить о своем отказе.

Примерные задания по выполнению Деловая (ролевая) игра 4:

Для эффективной работы необходимо:

- выполнять все задания тренинга;
- быть вовлеченным в работу команды;
- внимательно отвечать на вопросы тестов;
- активно обсуждать результаты проделанной работы.

Упражнение «Веселый счет»

Цель: снятие внутреннего напряжения участников, сплочение группы путем совместного и одновременного выполнения упражнения.

Ход упражнения: Ведущий называет какое-либо число, не превышающее количество человек в группе. Названное количество участников встает. В выполнении упражнения необходимо добиться синхронности, участники не должны совещаться.

Психологический смысл упражнения: упражнение позволяет участникам почувствовать другого, понять его мысли с целью более эффективного выполнения задания.

Обсуждение: почему сначала не получалось выполнить задание? Что помогло в выполнении задания?

Примерные задания по выполнению Деловая (ролевая) игра 5:

Для эффективной работы необходимо:

- выполнять все задания тренинга;
- быть вовлеченным в работу команды;
- внимательно отвечать на вопросы тестов;
- активно обсуждать результаты проделанной работы.

Упражнение «Поворот в прыжках»

Цель: активизация группы, сплочение.

Время: 2-3 минуты.

Описание упражнения: Участники рассредоточиваются в пространстве таким образом, чтобы расстояние между соседями составляло не менее полуметра, и встают лицом в одном направлении. Далее по условному сигналу ведущего все одновременно выполняют прыжок на месте. В прыжке можно повернуться в любую сторону на 90, 180, 240 или 360°. Каждый сам решает, куда и насколько ему повернуться, договариваться об этом нельзя. Каждый следующий прыжок производится по очередному сигналу из того положения, в которое участники приземлились ранее. Задача здесь – добиться того, чтобы после очередного прыжка все участники приземлились, повернувшись лицом в одну сторону. Фиксируется количество попыток, потребовавшихся для этого.

Психологический смысл упражнения: Подобное задание не удастся успешно выполнить до тех пор, пока участники подходят к нему, не ориентируясь на действия соседей. А успешно спрогнозировать действия окружающих в данном случае можно только с опорой на восприятие и прогнозирование намерений других. Кроме того, игра служит хорошей разминкой, позволяет активизировать группу, снимает напряженность.

Обсуждение: Можно ли успешно выполнить это задание, действуя по принципу «каждый за себя? Очевидно, нет. Можно очень стараться, но ничего не получится, если не попытаться понять замыслы соседей и не передать им свой замысел. А как это сделать?

LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. 1. Понятия "команда" и "командообразование" 2. Понятия "команда " и "группа": сходства и отличия. 3. Определение команды и ее роль в деятельности организации. 4. Основные признаки и функции команды. 5. Ролевая структура команды. 6. "Колесо команды" Марджерисона - МакКенна. 7. Основные положения модели управленческих ролей Т.Ю. Базарова. 8. Основные положения модели Майерс - Бриггс. 9. Основные положения модели командных ролей Р.М. Белбина 10. Виды команд. 11. Эффективная и результативная команда: сходства и отличия. 12. Технология создания команды. 13. Управление взаимоотношениями в команде. 14. Особенности работы в команде. 15. Специфика типологического подхода к формированию сбалансированных команд. 16. Особенности создания команды руководителей. 17. Особенности принятия коллективного решения в команде. 18. Этапы развития команд в организации. 19. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения. 20. Виды тренингов командообразования и особенности их применения. 21. Тимбилдинг как способ формирования команды.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения	Контрольно-оценочные мероприятия
Формирование социально-значимых ценностей	целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях	Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности Технология самостоятельной работы	ПК-14	П-1	Домашняя работа Практические/семинарские занятия